



HOUSE
OF
SKILLS

Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor 2018

Metropoolregio Amsterdam

Oktober 2019

Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor 2018

Metropoolregio Amsterdam

Oktober 2019

Colofon

Top Institute for Evidence Based Education Research (TIER)
Amsterdam School of Economics, UvA

Universiteit van Amsterdam
Roetersstraat 11
1018 WB Amsterdam
Telefoon: +31 (0)20 5254288
www.tierweb.nl

Iris van der Heijden, Melvin Vooren, Wim Groot &
Henriëtte Maassen van den Brink

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen
in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt
worden in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch,
mechanisch of door fotokopieën, opname, of op .enige andere
manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van prof.
dr. Henriëtte Maassen van den Brink, Faculteit Economie en
Bedrijfskunde, Universiteit van Amsterdam.
E-mail: h.maassenvandenbrink@uva.nl



Voor meer informatie:

Website: houseofskillsregioamsterdam.nl
E-mail: houseofskills@amsterdam.nl



Europese Unie
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
Europees Sociaal Fonds

Inhoud

Inleiding	7
Het MRA volgsysteem	7
Onderzoekspopulatie	8
 Definities	 9
 1. Arbeidsmarktbalans in de Metropoolregio Amsterdam (MRA)	 11
1.1 Beschrijving MRA populatie	11
1.2 Arbeidsaanbod in de MRA	14
1.3 Arbeidsmarktbalans in de MRA	21
 2. Mobiliteit op de MRA-arbeidsmarkt	 29
2.1 Arbeidsmarktkansen vanuit de WW 2015 - 2017	29
2.2 Uitstroom naar dezelfde en een andere sector	30
 3. Aansluiting Onderwijs- en Arbeidsmarkt	 32
3.1 Onderwijsdeelname in de MRA	33
3.2 Succes en aansluiting op de arbeidsmarkt	35
 4. Vraag en aanbod van vaardigheden (skills) in de MRA	 38
4.1 Het meten van vaardigheden	38
4.2 Inzetbaarheid vaardigheid	40
 5. Vaardigheden (skills) in de MRA	 44
5.1 Vaardigheden naar achtergrondkenmerken	44
5.2 Vaardigheden op de arbeidsmarkt	49
 6. Samenvatting en conclusies	 55
 7. Appendix	 59

Inleiding

Om de aansluiting tussen onderwijs- en arbeidsmarkt binnen de Metropoolregio Amsterdam (MRA) te kunnen verbeteren is inzicht in de trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de (dis)balans of (mis)match tussen onderwijs, arbeidsaanbod en arbeidsvraag van belang. Hierdoor kunnen knelpunten vroegtijdig worden gesignaleerd en kan sneller en effectiever beleid worden ontwikkeld en gevoerd. Het Top Institute for Evidence Based Education Research (TIER) van de Universiteit van Amsterdam (UvA) heeft hiervoor een volgsysteem ontwikkeld. Deze monitor brengt verschillende dimensies van de (dis)balans tussen onderwijs, arbeidsaanbod en arbeidsvraag in kaart en signaleert voor welke subgroepen er meer of minder mismatch is. De afgelopen jaren zijn met het volgsysteem de arbeidsmarktontwikkelingen in de MRA beschreven. In dit rapport breiden we de onderwijs- en arbeidsmarktmonitor uit met een monitor van de vaardigheden (in het Engels: skills) op de MRA arbeidsmarkt. Voor zover ons bekend heeft de MRA hiermee de primeur van de eerste skills monitor in Nederland. De monitor beschrijft de skills en de onderwijs- en arbeidsmarktontwikkelingen in de MRA in zijn geheel en de vijf MRA regio's: (1) Zuid-Kennemerland, (2) Groot-Amsterdam, (3) Gooi- en Vechtstreek, (4) Zaanstreek-Waterland en (5) Flevoland. De monitor is niet primair bedoeld om voor deze ontwikkelingen verklaringen aan te dragen. De monitor beschrijft ontwikkelingen en trends en vormt een neutrale basis om, zowel adaptief als proactief, de effectiviteit van het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid te vergroten.

Het MRA volgsysteem

De analyses in de Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor zijn gebaseerd op de micro registratie data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Voor de skills maken we daarnaast gebruik van de vaardighedenindeling die is ontwikkeld door de Europese Unie, afgekort ESCO: European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. ESCO werkt hierbij samen met onder andere het UWV om een uniforme taxonomie te ontwikkelen. Hierdoor worden de uitkomsten en conclusies makkelijk vertaalbaar en vergelijkbaar met die van andere initiatieven en projecten binnen House of Skills. Het gebruik van CBS registratiegegevens in de monitor maakt het mogelijk om de onderwijs- en arbeidsmarktcarrières en het vaardigheidsniveau te volgen van *alle* (geregistreerde) personen woonachtig in de MRA. Het volgsysteem komt tot stand door een unieke koppeling van verschillende CBS- gegevensbestanden waardoor informatie over de onderwijs- en arbeidsmarkt integraal, gedetailleerd, longitudinaal en voor relevante subgroepen beschikbaar kan worden gemaakt.

De eerste pilot Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor is in 2014 verschenen. In 2015 is het eerste volledige monitorrapport gepresenteerd, met informatie

ontleend aan de registratiebestanden van het CBS over de ontwikkelingen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt voor de jaren 2012 en 2013. In de Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor 2015 is daarnaast met behulp van steekproefgegevens van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) een doorkijkje gegeven voor 2014. In de periode 2016-2018 is de monitor verder ontwikkeld in het kader van het regionaal sectorplan voor de MRA en het House of Skills (Werk Maken van Talent).

Voor u ligt het rapport van de Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor 2018. In dit rapport worden de gegevens uit het vorige rapport aangevuld met de meest recente beschikbare registratiegegevens over de ontwikkelingen in het onderwijs en de arbeidsmarkt. In de meeste gevallen betreft het data tot en met 2017. Daarnaast worden voor de Skillsmonitor gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking 2017 gebruikt. Ook worden registratiegegevens en EBB data uit voorgaande jaren gebruikt om ontwikkelingen over een langere reeks van jaren in beeld te brengen en trendmatige ontwikkelingen aan te geven. De Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor 2018 bevat daarnaast een aantal methodologische en grafische verbeteringen ten opzichte van de voorgaande versies. Hierdoor is de presentatie en de inzichtelijkheid van de resultaten verbeterd. Sommige grafieken en tabellen verschillen daardoor van die in de eerdere monitor rapporten. Het is ook belangrijk om te onthouden dat elke nieuwe monitor is gebaseerd op de personen die op dat moment in de MRA wonen. Voor het huidige rapport zijn dat de inwoners van de MRA zoals geregistreerd in de CBS data in de periode 2015 en 2017.

Onderzoekspopulatie

Dit onderzoeksrapport richt zich op *alle* personen die in het vierde kwartaal van 2015, respectievelijk het vierde kwartaal van 2017 als woonachtig in de MRA geregistreerd staan. De vaardigheden van de inwoners van de MRA zijn verder in kaart gebracht op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een steekproef die verzameld wordt gedurende het jaar. De EBB is geen longitudinaal databestand zoals de CBS registratiebestanden. Hierdoor is de EBB niet het geschikte middel om arbeidsmarktdynamiek en mismatch in kaart te brengen. Bovendien zorgen de kleine steekproefaantallen voor subgroepen ervoor dat de uitspraken voor sommige subgroepen niet betrouwbaar zijn. De uitkomsten van de EBB kunnen daarom niet vergeleken worden met de meer betrouwbare geregistreerde uitkomsten van het CBS, maar geaggregeerde EBB gegevens kunnen wel een voorzichtige indicatie zijn (indien de steekproefaantallen niet te klein zijn) voor de ontwikkelingen van de onderwijs- en arbeidsmarkt in 2015 en 2017.

De lezer die snel de belangrijkste bevindingen op een rij wil hebben, wordt verwezen naar hoofdstuk 6 waar de belangrijkste resultaten worden samengevat.

Definities

Er worden verschillende definities gebruikt in dit rapport. Hieronder volgt een lijst van gebruikte indelingen, omschrijvingen en definities. Op een aantal plaatsen in het rapport zal worden verwezen naar de vijf regio's, de zes opleidingsniveaus, de 21 bedrijfstakken of sectoren (A tot en met U) en de vijf sociaaleconomische categorieën. De duiding van deze indeling is hieronder te vinden.

Metropoolregio Amsterdam	Bestaat uit de regio's (1) Zuid-Kennemerland, (2) Groot-Amsterdam, (3) Gooi-en Vechtstreek, (4) Zaanstreek-Waterland en (5) Flevoland.
Leeftijdscategorieën	15-26jr, 27-34jr, 35-44jr, 45-54jr, 55+
Opleidingsniveaus	(ISCED 2011):
(1) <i>Elementair</i>	Basisonderwijs [ISCED 2011 - niveau 1] (vb. primair onderwijs)
(2) <i>Lager</i>	Secundair onderwijs, midden [ISCED 2011 - niveau 2] (vb. vmbo-bb, mbo1)
(3) <i>Middelbaar</i>	Secundair onderwijs, hoog [ISCED 2011- niveaus 3-4] (vb. havo/vwo, mbo2 t/m mbo4)
(4) <i>Hoger</i>	Hoger onderwijs, eerste fase [ISCED 2011 - niveaus 5-6] (vb. hbo bachelor)
(5) <i>Wetenschappelijk</i>	Hoger onderwijs, tweede/derde fase [ISCED 2011 - niveaus 7-8] (vb. wo master, doctoraal)
(6) <i>VE</i>	Volwassenenonderwijs Sectoren (SBI 2008, CBS)
<i>A</i>	Landbouw, bosbouw en visserij
<i>B</i>	Winning van delfstoffen
<i>C</i>	Industrie
<i>D</i>	Productie, distributie, handel in elektriciteit en aardgas
<i>E</i>	Winning/distributie van water; afval(water) beheer, sanering
<i>F</i>	Bouwnijverheid
<i>G</i>	Groot- en detailhandel; reparatie van auto's
<i>H</i>	Vervoer en opslag
<i>I</i>	Logies-, maaltijd- en drankverstrekking
<i>J</i>	Informatie en communicatie
<i>K</i>	Financiële instellingen
<i>L</i>	Verhuur van en handel in onroerend goed
<i>M</i>	Advisering, onderzoek, specialistische zakelijke dienstverlening
<i>N</i>	Verhuur van roerende goederen, overige zakelijke dienstverlening
<i>O</i>	Openbaar bestuur, overheidsdiensten, sociale verzekeringen

<i>P</i>	Onderwijs
<i>Q</i>	Gezondheids- en welzijnszorg
<i>R</i>	Cultuur, sport en recreatie
<i>S</i>	Overige dienstverlening
<i>T</i>	Huishoudens als werkgever
<i>U</i>	Extraterritoriale organisaties en lichamen
Vacature	Openstaande vacature (bron: UWV, Jobfeed)
Sociaal Economische Categorie (SECM)	Sociaal Economische Categorie van een persoon in een bepaalde periode: (1) Werkzaam, (2) WW (3) Bijstand uitkering, (4) Overige uitkering en (5) Niet in school/Overig zonder inkomen
Sociaaleconomische categorieën werkzaam	Werknemer, directeur-grootaandeelhouder, zelfstandige
WW	Ontvanger werkloosheidsuitkering
Bijstand uitkering	Ontvanger bijstandsuitkering
Overige uitkeringen	Ontvanger uitkering sociale voorz.overig; uitkering ziekte/ arbeidsongeschiktheid; ontvanger pensioenuitkering
Niet in school/overig zonder inkomen	Nog niet schoolg./schol./stud met inkomen; nog niet schoolg./schol./stud. geen inkomen; overig zonder inkomen
Doorstromers	Leerlingen die in een volgend schooljaar ingeschreven staan in het bekostigd onderwijs
Uitstromers	Leerlingen die in een volgend schooljaar niet ingeschreven staan in het bekostigd onderwijs
Personen met migrantenachtergrond	Personen van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Er wordt verder onderscheid gemaakt tussen personen die zelf in het buitenland geboren zijn (1e generatie) en personen die zelf in Nederland zijn geboren (2e generatie)

1. Arbeidsmarktbalans in de Metropoolregio Amsterdam (MRA)

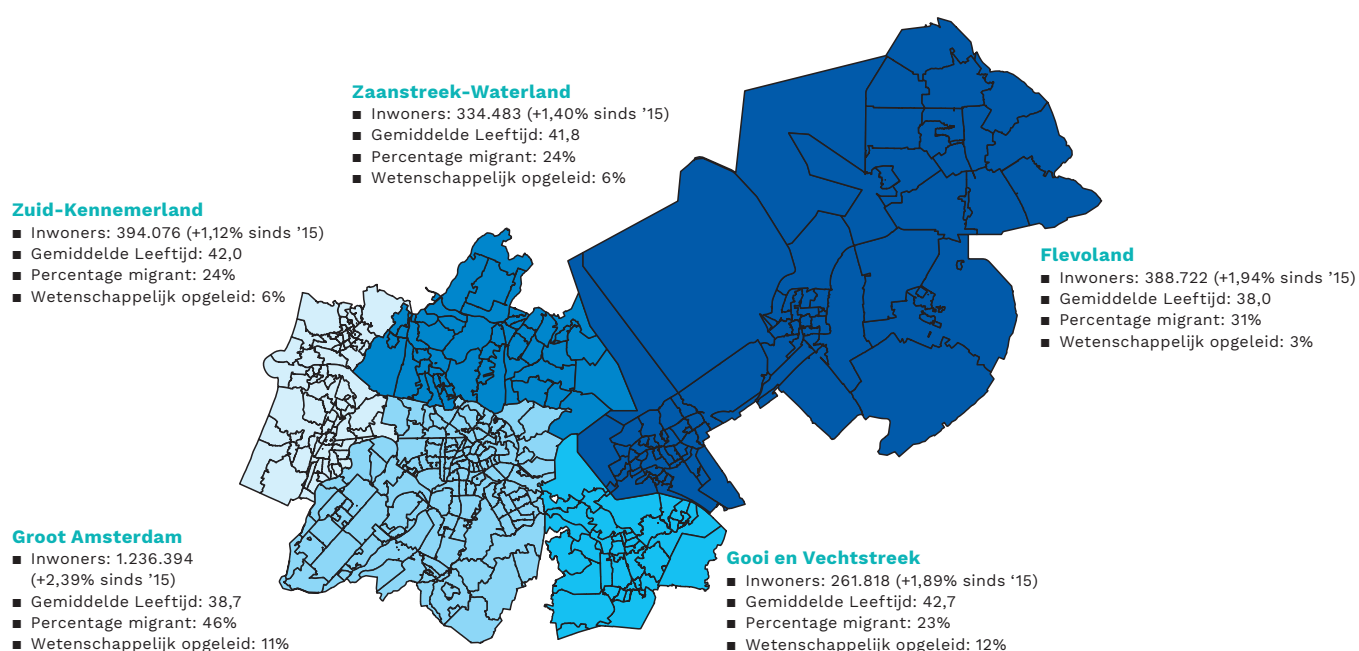
1.1 Beschrijving MRA populatie

1.1.1 De situatie eind 2017

Het aantal geregistreerde inwoners in de MRA is circa 2.6 miljoen. Deze personen wonen in een van de vijf arbeidsmarktregio's: (1) Zuid-Kennemerland, (2) Groot-Amsterdam, (3) Gooi- en Vechtstreek, (4) Zaanstreek-Waterland en (5) Flevoland¹. Figuur 1.1 toont het aantal ingeschreven inwoners per regio op de peildatum voor het vierde kwartaal, namelijk 15 november, 2017. De figuur laat zien dat Groot-Amsterdam met 1.24 miljoen inwoners ongeveer de helft van dit aantal voor haar rekening neemt en daarmee veruit het grootste deelgebied vormt. Zuid-Kennemerland en Flevoland zijn met bijna 400 duizend inwoners elk bijna even groot. De Zaanstreek-Waterland en Gooi- en Vechtstreek zijn de kleinste regio's binnen de MRA, met 334 duizend en 262 duizend inwoners eind 2017. In vergelijking met het laatste kwartaal van 2015 is het aantal inwoners met 1.4 tot 2.4% gestegen. De grootste stijging vond plaats in Groot-Amsterdam. Daar nam het aantal inwoners toe met 2.4%. Een relatief grote toename van het aantal inwoners is ook waarneembaar in Flevoland en Gooi- en Vechtstreek, met bijna 2% groei van het aantal inwoners.

De arbeidsmarktontwikkelingen verschillen tussen de deelgebieden. Dit komt onder andere doordat inwoners verschillen in achtergrondkenmerken. Figuur 1.1 toont een aantal van deze achtergrondkenmerken voor het vierde kwartaal van 2017 per regio. Een uitsplitsing naar leeftijdscategorie, migratie achtergrond

Figuur 1.1 Inwonertallen en bevolkingskenmerken MRA – 2017 K4



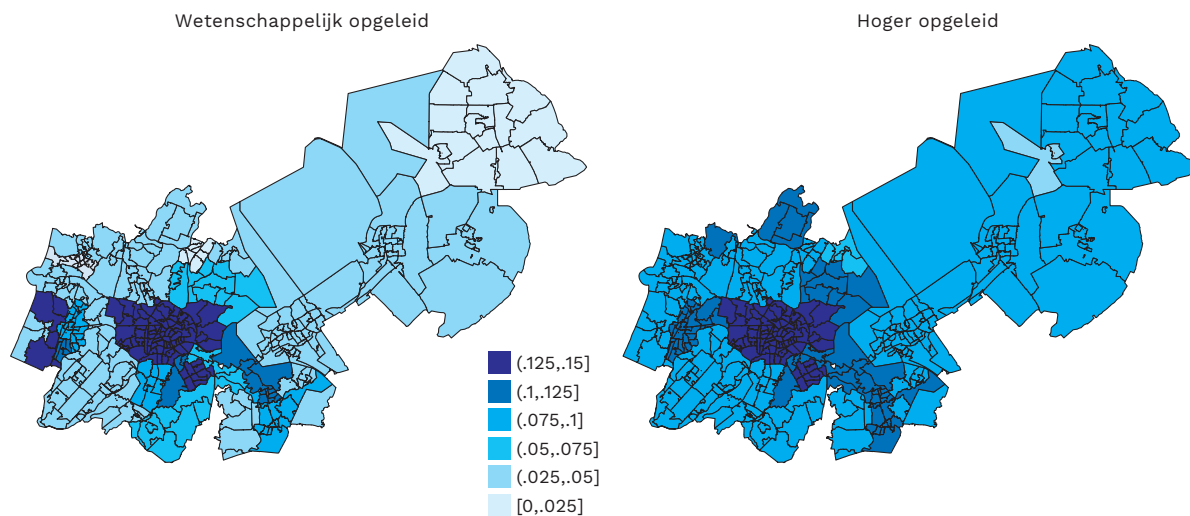
en opleidingsniveau is te vinden in tabel 1.1. Deze tabel geeft per regio het percentage personen in een bepaalde categorie aan. Een donkere kleur in de tabellen betekent dat de regio bovengemiddeld scoort op het betreffende kenmerk in vergelijking met de andere regio's. De verandering ten opzichte van het vierde kwartaal van 2015 staat tussen haakjes als dit afgerond 1% of meer is.

Voordat we ingaan op de veranderingen sinds het vierde kwartaal van 2015, beschrijven we de situatie in het vierde kwartaal van 2017. We zien dat de verhouding tussen mannen en vrouwen in de totale populatie ongeveer gelijk

Tabel 1.1 Bevolkingskenmerken per regio 2017 K4 met verandering sinds 2015 K4

Percentage 2017 K4 (verschil 2015 K4)	Zuid-Kennemerland	Groot-Amsterdam	Gooi- en Vechtstreek	Zaanstreek-Waterland	Flevoland
Geslacht (%)					
Man	49	49	49	49	50
Vrouw	51	51	51	51	50
Leeftijdscategorie (%)					
0/14	16	16	17	16	19 (-1)
15/26	13	16	12	14	15
27/34	10	14	8	9	11
35/44	12	14	12	12 (-1)	13 (-1)
45/54	15	14	16	16	15
55+	33	26	35	33 (+1)	27 (+1)
Migratie achtergrond (%)					
Niet-migrant	77 (-1)	54 (-2)	78 (-1)	76 (-1)	69 (-1)
1e generatie	12 (+1)	26 (+2)	11 (+1)	12 (+1)	16 (+1)
2e generatie	12	20	12	12	15
Opleidingsniveau (%)					
Elementair	21	21 (-1)	21	21	26 (-1)
Lager	9	8	8	10	11
Middelbaar	19 (+1)	18	18 (+1)	21 (+1)	24 (+1)
Hoger	10 (+1)	12	10 (+1)	8 (+1)	9 (+1)
Wetenschappelijk	6	11	8 (+1)	3	3
Onbekend	35 (-2)	31 (-1)	35 (-3)	36 (-2)	28 (-2)
Aantal x1000	394	1236	262	334	389

Figuur 1.2 Verdeling populatie naar wetenschappelijk en hoger opleidingsniveau



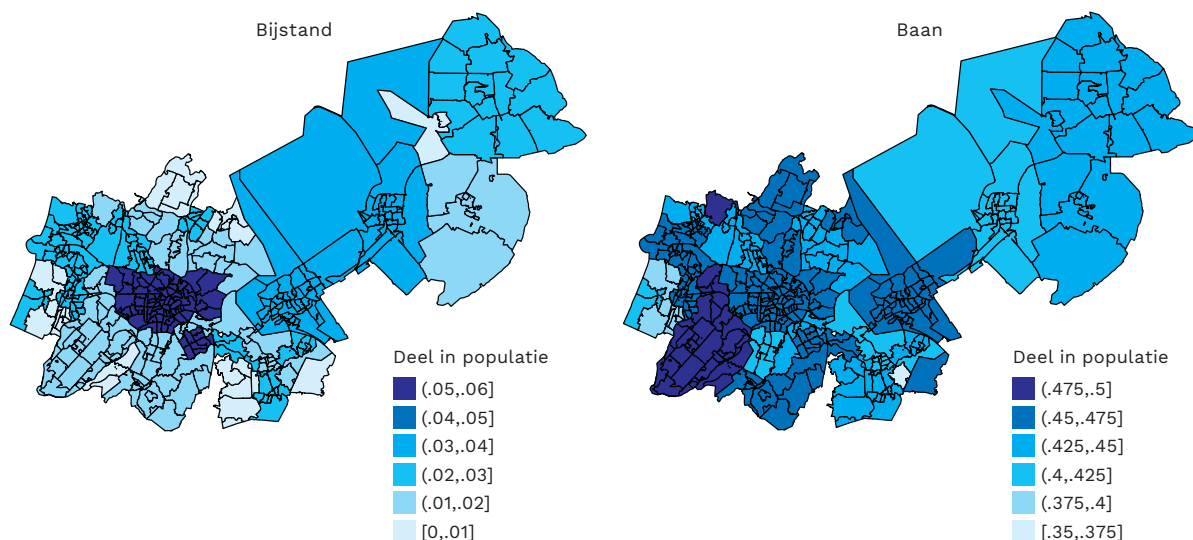
is in de verschillende regio's. De gemiddelde leeftijd over de regio's verschilt. In Zaanstreek-Waterland, Zuid-Kennemerland en Gooi- en Vechtstreek is de gemiddelde leeftijd ongeveer 4 jaar hoger dan die in Groot-Amsterdam en Flevoland. Groot-Amsterdam heeft het hoogste percentage inwoners in de leeftijdscategorieën tussen de 15 en 45 jaar. Flevoland heeft het hoogste percentage inwoners in de categorie tussen 0 en 15 jaar.

Groot-Amsterdam kenmerkt zich daarnaast door een hoog percentage eerste- en tweedegeneratie migranten (46%). Flevoland heeft ook een relatief hoog percentage migranten (31%) in vergelijking met de andere drie regio's. Het aandeel migranten neemt onder andere toe in de regio Groot Amsterdam. We zien ook verschillen tussen regio's in opleidingsniveau. Voor een groot gedeelte van de inwoners is het opleidingsniveau onbekend, vanwege het feit dat koppeling van opleidingsniveau aan persoonsgegevens in het verleden – dat wil zeggen voor oudere cohorten – niet werd toegepast. Omdat dit vooral voor oudere personen het geval is vallen de percentages in de categorie “Onbekend” het hoogst uit in de drie regio's met het hoogste percentage 55-plussers: Zuid-Kennemerland, Gooi- en Vechtstreek en Zaanstreek-Waterland.

Verder valt op dat Groot-Amsterdam, met daarbinnen Amsterdam als grootste universiteitsstad van het land, het hoogste percentage hoger- en wetenschappelijk opgeleide personen kent (23% van alle inwoners en rond 30% van diegenen waarvan het opleidingsniveau bekend is). Het laagste percentage hoger- en wetenschappelijk opgeleide personen is te vinden in Flevoland en Zaanstreek-Waterland (rond 15% van het aantal inwoners waarvan het opleidingsniveau bekend is). Figuur 1.2 toont de aandelen wetenschappelijk en hoger opgeleiden binnen de arbeidsmarktregio's. De regio rond het centrum van Amsterdam heeft het hoogste percentage inwoners met een hoger of wetenschappelijke opleiding.

Figuur 1.3 geeft de verdeling van de populatie met bijstand en met een baan in de deelgebieden binnen arbeidsmarktregio's weer. Opvallend is dat het

Figuur 1.3 Verdeling populatie naar sociaaleconomische toestand bijstand en baan



percentage personen met een bijstandsuitkering vooral groot is in de grote steden (zoals Amsterdam, Almere) en in de wat kleinere regio's in Flevoland.

In figuur 1.4 wordt de verdeling van de werkzame bevolking in de deelgebieden ook nog eens uitgesplitst naar migratie achtergrond. De werkzame populatie met een niet-migratie achtergrond is redelijk gelijk verdeeld over de MRA regio. De werkzame populatie met een migratie achtergrond is daarentegen geconcentreerd rond een aantal gemeenten (waaronder Aalsmeer, Haarlemmermeer, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Heemskerk).

1.1.2 Ontwikkeling 2015 - 2017

De veranderingen in bevolkingskenmerken tussen 15 november 2017 en 15 november 2015 staan tussen haakjes in tabel 1.1. We zien dat het aandeel in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder met 1% is gestegen in Zaanstreek-Waterland en Flevoland. De stijging in de andere regio's is minder dan 1%. Daarnaast is het aandeel eerste generatie migranten gestegen, vooral in Groot-Amsterdam (met 2%).

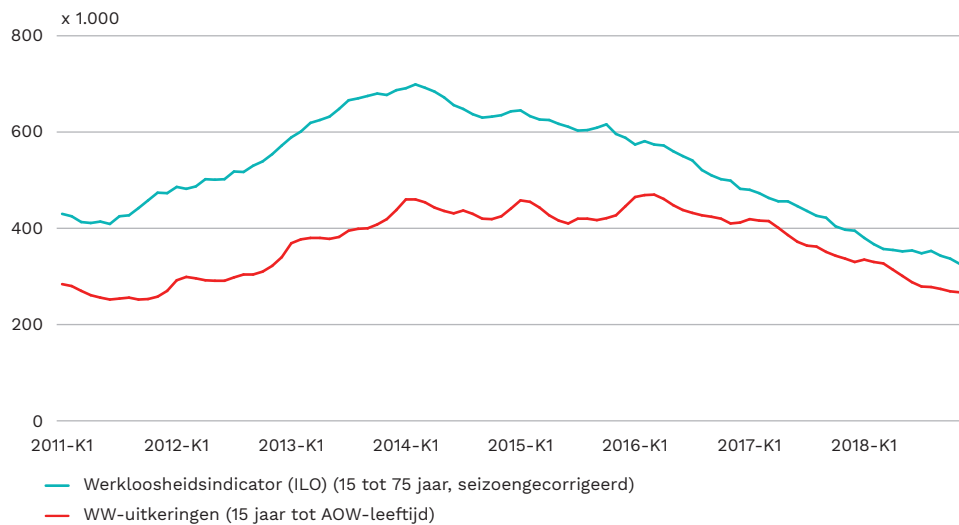
1.2 Arbeidsaanbod in de MRA

1.2.1 Omschrijving arbeidsmarktposities

In de monitor worden vijf arbeidsmarktposities onderscheiden: (1) werkzaam, (2) WW-ontvanger (3) ontvanger van een bijstandsuitkering, (4) ontvanger van een overige uitkering, waaronder uitkeringen voor pensioen en arbeidsongeschiktheid en (5) (nog niet) schoolgaand en overig zonder inkomen. Er is voor gekozen om de sociaaleconomische categorieën te gebruiken zoals toegekend door het CBS. Het CBS kent één sociaaleconomische categorie aan een persoon toe per periode, op basis van de hoogste inkomensbron en het al dan niet ingeschreven staan bij een onderwijsinstelling.

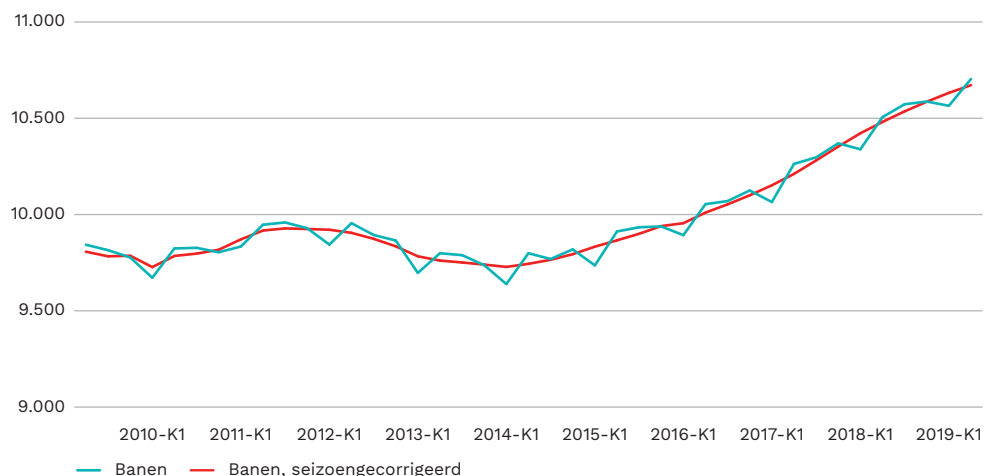
Het valt op basis van administratieve data niet te achterhalen of iemand die op dit moment inactief is, wel bereid is te participeren, dan wel op zoek is naar

Figuur 1.5 Landelijke ontwikkeling werkloosheid versus versus aantal WW

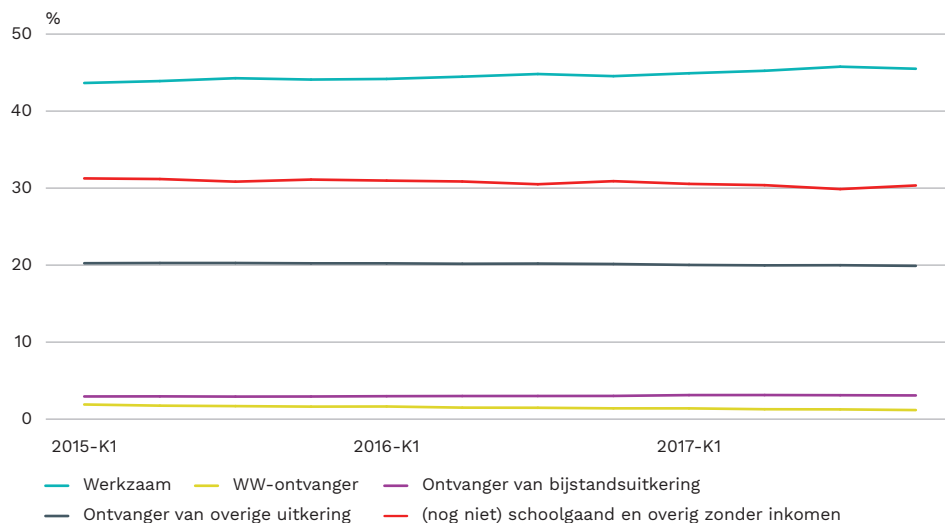


een baan en daarmee voldoet aan de veelgebruikte definitie van werkloosheid volgens de International Labour Organization (ILO). In plaats daarvan gebruiken we het aantal mensen in de sociaaleconomische categorie 'WW-ontvanger' als maatstaf voor werkloosheid. Ter illustratie van deze maatstaf geeft figuur 1.5 de ontwikkeling van het aantal geregistreerde WW-uitkeringen en de omvang van de werkloze beroepsbevolking tussen 2011 en 2018 voor Nederland weer. Hieruit blijkt dat het aantal WW-uitkeringen een onderschatting geeft van de totale werkloze beroepsbevolking, maar wel een vergelijkbare ontwikkeling laat zien. Het verschil tussen het aantal werklozen en het aantal WW-ontvangers ontstaat door werklozen die geen recht hebben op WW, bijvoorbeeld doordat ze niet aan de 26- weken eis voldoen of omdat ze inmiddels hun WW-rechten hebben opgebruikt. Naast de reden voor het gebruik van het aantal WW-uitkeringen als maatstaf voor de werkloosheid, geeft figuur 1.5 ook inzicht in de ontwikkeling van het arbeidsaanbod voor heel Nederland. We zien in figuur 1.5 dat het aantal WW-uitkeringen tussen het laatste kwartaal van 2015 en het laatste kwartaal

Figuur 1.6 Landelijke ontwikkeling banen



Figuur 1.7 Ontwikkeling percentage personen per sociaaleconomische categorie ten opzichte van de totale MRA populatie



van 2017 met ongeveer 90.000 is gedaald. Dit is een daling van ongeveer 25%. Daartegenover zien we in figuur 1.6 dat het totaal aantal banen in Nederland tussen het laatste kwartaal van 2015 en het laatste kwartaal van 2017 met ongeveer 400.000 is gestegen, wat een toename is met 4%.

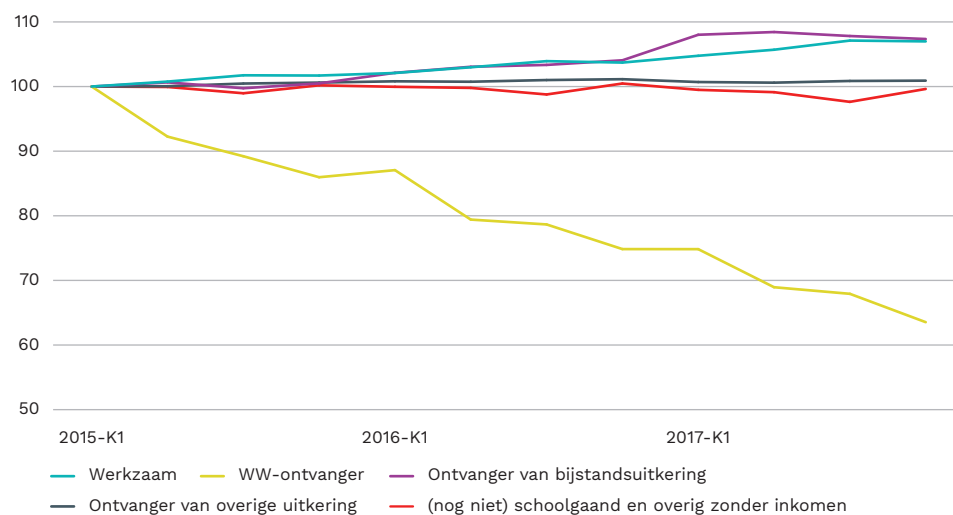
In de volgende secties van dit hoofdstuk kijken we naar de ontwikkeling van de werkloosheid en het aantal banen voor de MRA specifiek.

1.2.2 Arbeidsaanbod in de MRA

Figuur 1.7 en figuur 1.8 tonen de ontwikkelingen in de vijf onderscheiden sociaal-economische posities in de MRA. Appendix tabel 1 toont de achterliggende percentages.

Figuur 1.7 geeft de ontwikkeling per arbeidsmarktcategorie ten opzichte van de totale MRA populatie weer. Ongeveer 45% van de MRA heeft de sociaal-economische status 'werkzaam', 3% ontvangt bijstand, 2% ontvangt een

Figuur 1.8 Relatieve ontwikkeling personen in de MRA per sociaaleconomische categorie



WW-uitkering en 20% ontvangt een overige uitkering. Ongeveer 30% gaat (nog niet) naar school of heeft om een andere reden geen inkomen. Uit de figuur is af te leiden hoe de verhouding van de sociaaleconomische categorieën ten opzichte van elkaar veranderen.

Om de relatieve verandering in de vijf categorieën beter zichtbaar te maken, geeft figuur 1.8 de ontwikkeling van het aantal personen in een bepaalde categorie ten opzichte van het aantal personen in diezelfde categorie in het eerste kwartaal van 2015 weer.

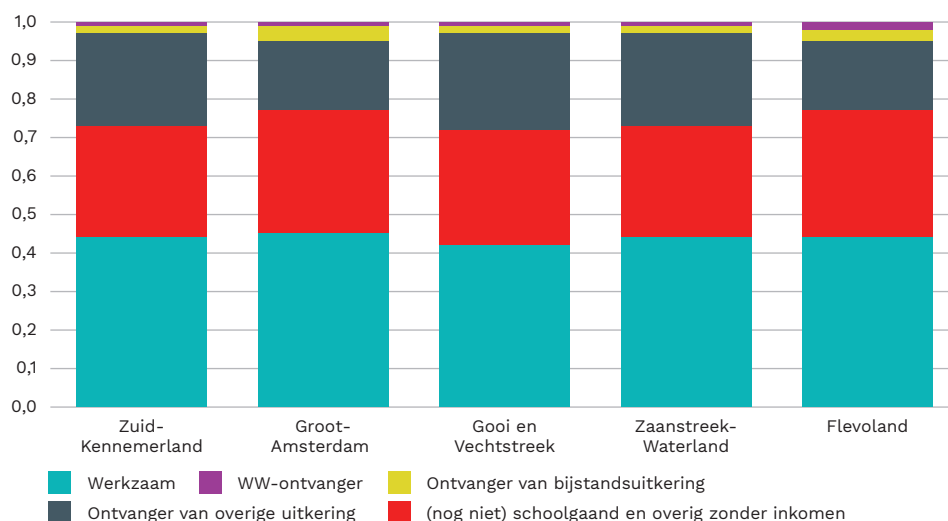
De belangrijkste bevindingen uit beide figuren zijn:

- ⬆️ Het aantal **werkenden** in de MRA is tussen begin 2015 en eind 2017 gestegen met 7%. Het aandeel werkenden in de totale MRA populatie neemt daarmee met ongeveer 2% toe. Ook het aantal personen met een **bijstandsuitkering** is met 7% gestegen. Omdat de groep personen met een bijstandsuitkering klein is, stijgt hiermee het aandeel mensen in de bijstand in de totale MRA populatie met 'slechts' 0,2%.
- ⬇️ Het aantal personen in de sociaaleconomische categorie '**WW-ontvanger**' is tussen begin 2015 en eind 2017 gedaald van 48 duizend naar 30 duizend. Dit is een daling van 35%. Dit uit zich in een daling van 0,7% in het aandeel WW-ontvangers in de totale MRA populatie.
- ➡️ Het aantal en aandeel personen dat een **overige uitkering** ontvangt, of hoort bij de categorie '**(nog niet) schoolgaand en overig zonder inkomen**', blijft van 2015 tot 2017 vrijwel constant.

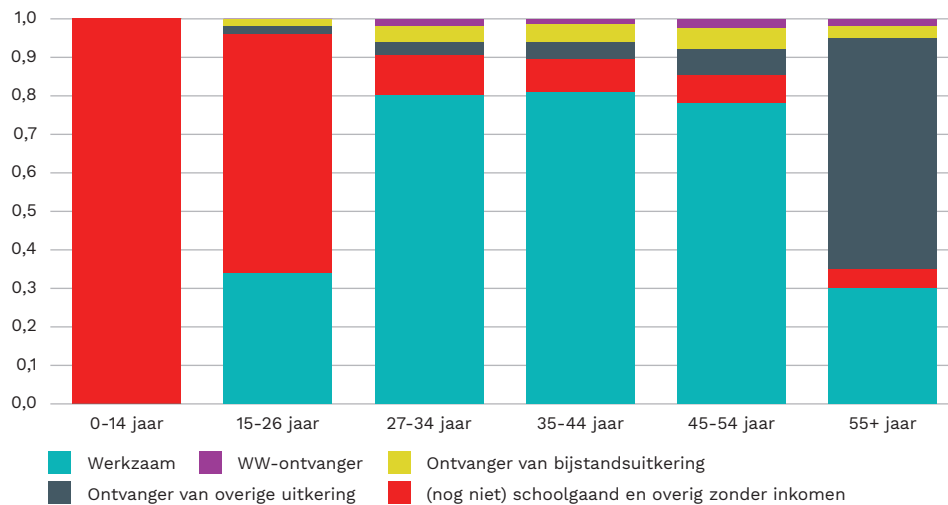
1.2.3 Arbeidsaanbod naar regio

De ontwikkeling in het arbeidsaanbod per MRA regio is vergelijkbaar met de ontwikkeling voor de MRA in zijn geheel. Figuur 1.9 geeft het percentage per sociaaleconomische categorie per regio in het laatste kwartaal van 2017 weer. Veranderingen ten opzichte van het eerste kwartaal van 2015 zijn weergegeven in de labels als deze meer dan 1% bedragen. De achterliggende percentages staan in Appendix tabel 1. In de labels in figuur 1.9 is te zien dat het aandeel werkenden voor iedere regio iets toeneemt en het aandeel WW-ontvangers voor iedere regio iets afneemt. Op het laatste peilmoment (2017 K4) zien we kleine

Figuur 1.9 Sociaaleconomische status per regio 2017 K4 met verandering sinds 2015 K1



Figuur 1.10 Sociaal economische status per leeftijdscategorie 2017 K4 met verandering sinds 2015 K4



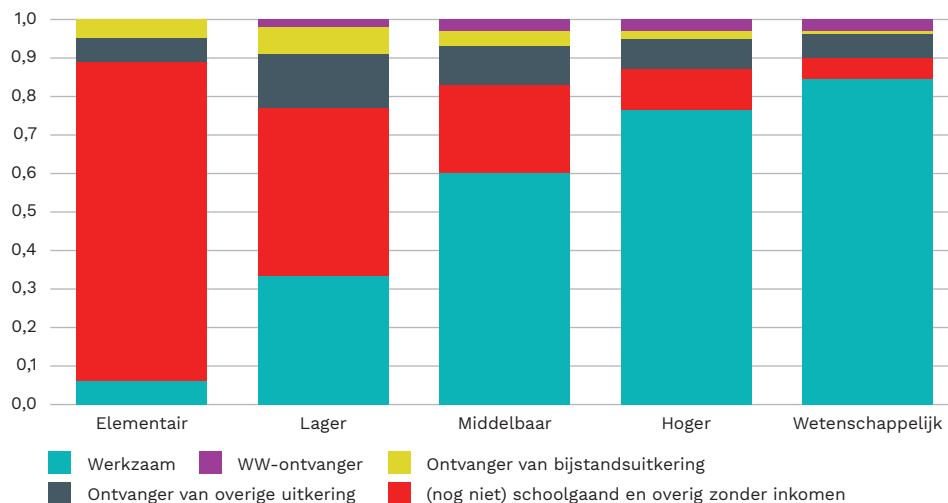
verschillen in de samenstelling naar sociaaleconomische toestand per regio. Het percentage (nog niet) schoolgaand is groot voor de relatief jonge regio's Groot-Amsterdam en Flevoland. Het percentage 'Ontvanger van een overige uitkering' – zoals ontvangers van een AOW uitkering – is groot voor de relatief oude regio's Zuid-Kennemerland, Gooi- en Vechtstreek en Zaanstreek-Waterland. Deze verschillen tussen de regio's kunnen worden verklaard door de verschillen in leeftijdsopbouw tussen de regio's.

Groot-Amsterdam heeft het grootste percentage werkenden en ontvangers van een bijstandsuitkering. Ook in Flevoland is het percentage uitkeringsontvangers relatief groot.

1.2.4 Arbeidsaanbod naar leeftijd

Ook de verandering in het arbeidsaanbod naar leeftijdscategorie is vergelijkbaar met de ontwikkeling van arbeidsaanbod in de MRA als geheel. Van 2015 K1 tot 2017 K4 stijgt het aandeel werkzame personen in alle leeftijdsgroepen vanaf 27 jaar. Voor de leeftijdscategorieën 27 tot en met 54 gaat dit gepaard met een daling van het percentage WW-ontvangers en voor de leeftijdscategorie 55-plussers met een daling van het percentage 'ontvangers van een overige uitkering', waaronder ook AOW en pensioenen vallen. Dit is weergegeven in figuur 1.10 die voor het laatste kwartaal van 2017 het percentage personen in een bepaalde sociaaleconomische positie weergeeft ten opzichte van de totale leeftijdscategorie. Verschillen ten opzichte van het eerste kwartaal in 2015 zijn weergegeven in de labels. Achterliggende percentages staan in Appendix tabel 2. Op het laatste peilmoment (2017 K4) zien we dat – zoals verwacht – het percentage '(nog niet) schoolgaand en overig zonder inkomen' groot is in de leeftijdscategorie 0-26 jaar. De percentages 'werkzaam' en 'ontvanger van een bijstandsuitkering' zijn – zoals verwacht – het grootst in de leeftijdscategorieën 27-54 jaar. Het percentage WW-ontvangers is relatief het grootst in de leeftijdscategorie 45-54 jaar. Het percentage 'ontvangers van een overige uitkering' is het grootst in de leeftijdscategorie ouder dan 55 jaar. Opvallend is

Figuur 1.11 Sociaal economische status per opleidingsniveau (K4 2017)



ook dat het percentage bijstandontvangers relatief het grootst is in de leeftijd 27-54 jaar.

1.2.5 Arbeidsmarktaanbod naar opleidingsniveau

De ontwikkeling in het arbeidsaanbod naar opleidingsniveau toont een stijging van het aandeel werkzame personen voor ieder opleidingsniveau. Figuur 1.11 geeft voor het laatste kwartaal van 2017 het percentage personen in een bepaalde sociaaleconomische positie naar opleidingsniveau weer. Verschillen ten opzichte van het eerste kwartaal in 2015 zijn weergegeven in de labels. Achterliggende percentages staan in Appendix tabel 3. De stijging van het aandeel werkzame personen is het grootst voor de groep middelbaar opgeleiden. De stijging van het aandeel werkzame personen gaat gepaard met een daling van het aandeel personen met een WW uitkering. Ook deze daling is sterker voor de groep middelbaar opgeleiden dan voor de andere opleidingsniveaus. Hoewel het aandeel personen dat een WW uitkering ontvangt nog steeds het hoogst is voor middelbaar opgeleiden, is de situatie sinds het eerste kwartaal van 2015 in deze groep verbeterd.

Ook het aandeel '(nog niet) schoolgaanden / overig zonder inkomen' is voor alle opleidingsniveaus gedaald. Deze daling is vooral toe te schrijven aan het feit dat voor meer personen in de andere categorieën het opleidingsniveau bekend is geworden. Het aantal personen in deze andere categorieën is daardoor gestegen ten opzichte van het aantal personen in de categorie '(nog niet) schoolgaand / overig zonder inkomen'. De waargenomen daling geldt daardoor voor de groep 'personen voor wie het opleidingsniveau bekend is', maar niet voor de gehele MRA populatie.

Op het laatste peilmoment (2017 K4) zien we dat het aandeel '(nog niet) schoolgaanden/overig zonder inkomen' groot is voor de lagere opleidingsniveaus. Het percentage werkenden is hoger naarmate het opleidingsniveau hoger is. Dit komt mede doordat lager en elementair opgeleiden vaker nog onderwijs volgen. Ook zijn ouderen waarvoor het opleidingsniveau vaker onbekend is, gemiddeld lager opgeleid dan jongeren.

Het percentage personen met een bijstands- of overige uitkering is lager naarmate het opleidingsniveau hoger is. Het percentage WW-ontvangers is in het laatste kwartaal van 2017 iets lager voor wetenschappelijk en middelbaar opgeleiden dan voor hoger opgeleiden. Dit komt onder andere doordat het percentage WW-ontvangers onder middelbaar opgeleiden meer is gedaald dan onder hoger opgeleiden.

1.2.6 Achtergrondkenmerken per opleidingsniveau

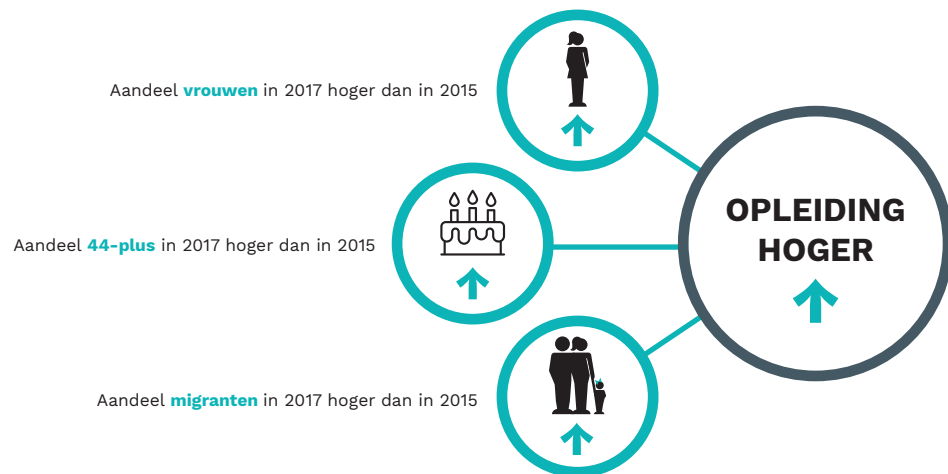
Tabel 1.2 Achtergrondkenmerken per opleiding - 2017 K4 met verandering sinds 2015 K4

Percentage 2017 (verschil 2015 K4)	Elementair	Lager	Middelbaar	Hoger	Weten- schappelijk	Onbekend
Geslacht (%)						
Man	51	52	51	46	47	48
Vrouw	49	48	49	54	53	52
Leeftijdscategorie (%)						
0/14 jaar	75 (-1)	0	0	0	0	1
15/26 jaar	7	49 (-1)	32 (-2)	15 (-1)	7	3 (+1)
27/34 jaar	2	11	19 (+1)	24 (-1)	28 (-1)	6 (+1)
35/44 jaar	4	10	16 (-1)	25 (-2)	28 (-2)	12
45/54 jaar	5	12 (-1)	17	20 (+1)	23 (+2)	18 (-2)
55+ jaar	8 (+1)	17 (+2)	17 (+2)	16 (+2)	15 (+2)	61 (+1)
Etnische achtergrond (%)						
Nederlands	55 (-1)	61	66	73	73	67 (-4)
1e generatie	16 (+1)	17	16	13	14	27 (+4)
2e generatie	29	22 (+1)	19 (+1)	14 (+1)	13	6

Omdat de verdeling van sociaaleconomische positie verschilt per onderwijsniveau bekijken we de achtergrondkenmerken van personen met een bepaald opleidingsniveau binnen de MRA nog eens afzonderlijk.

Tabel 1.2 geeft het aandeel van een bepaalde groep (geslacht, leeftijdscategorie of etnische achtergrond) binnen een bepaald opleidingsniveau in het laatste kwartaal van 2017 weer. Veranderingen van dit aandeel sinds het laatste kwartaal van 2015 staan tussen haakjes als deze afgerond 1% of meer zijn. Uit de tabel concluderen we dat het aandeel vrouwen binnen de hoger- en wetenschappelijk opgeleiden groter is dan het aandeel mannen. Binnen de elementair en lager opgeleiden is het aandeel mannen groter dan het aandeel vrouwen. Deze verhouding is in vergelijking met 2015 K1 niet veranderd.

Figuur 1.12 Ontwikkeling achtergrondkenmerken op onderwijsniveau 2015 K4 – 2017 K4



Naar leeftijd zien we dat personen in de leeftijdscategorie 27-44 jaar de grootste vertegenwoordiging hebben binnen de hoger en wetenschappelijk opgeleiden. Van eind 2015 tot eind 2017 neemt het aandeel hoger en wetenschappelijk opgeleiden ook onder personen van 45 jaar en ouder toe. Het aandeel personen met een migrantenachtergrond is kleiner naarmate het opleidingsniveau hoger is. Dit geldt specifiek voor tweede generatie migranten. Het aandeel tweede generatie migranten met opleidingsniveau ‘Lager’, ‘Middelbaar’ en ‘Hoger’ is tussen eind 2015 en eind 2017 gestegen. Dit geldt niet voor het opleidingsniveau ‘Wetenschappelijk’. Eerste generatie migranten vormen een groot aandeel binnen de groep waarvan het opleidingsniveau onbekend is. Dit komt waarschijnlijk doordat onder de eerste generatie veel mensen zijn die hun opleiding in het land van herkomst hebben genoten. Van 2015 tot en met 2017 is dit percentage groter geworden. Figuur 1.12 vat deze ontwikkelingen tussen 2015 K4 en 2017 K4 samen.

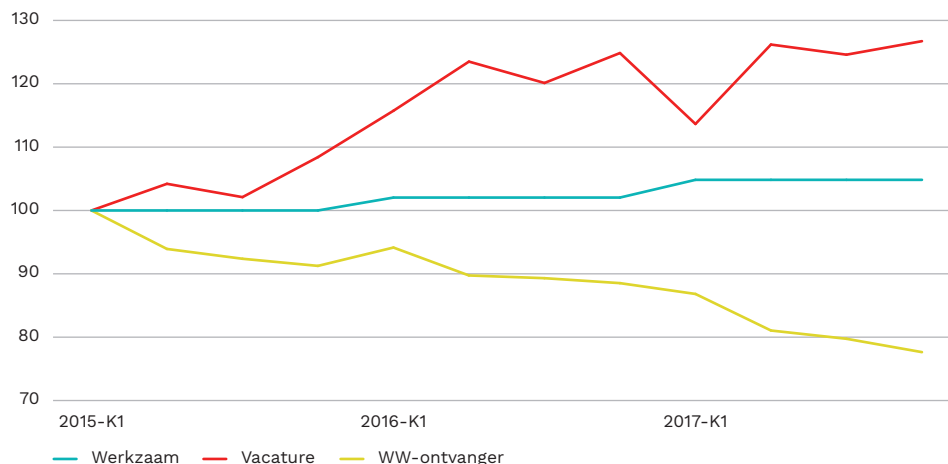
1.3 Arbeidsmarktbalans in de MRA

In de vorige paragraaf keken we naar het aanbod van arbeid naar sociaal-economische status van personen. De ontwikkelingen in het arbeidsaanbod dienen echter ook te worden beschouwd in samenhang met verandering in de vraag naar arbeid. In dit hoofdstuk vergelijken we het arbeidsaanbod met de arbeidsvraag door aantallen WW-uitkeringen en banen¹ af te zetten tegen aantallen online vacatures. De vacature aantallen betreffen de online openstaande vacatures op een bepaald peilmoment en zijn afkomstig van Jobfeed.²

1 Aantallen banen en WW uitkeringen zijn niet 1-op-1 te koppelen aan aantallen personen met de sociaaleconomische toestand ‘baan’ of sociaaleconomische toestand ‘WW uitkering’, zoals bekeken in de vorige sectie. De reden hiervoor is dat personen meerdere banen tegelijkertijd kunnen hebben, een baan kunnen hebben en tegelijkertijd kunnen studeren of een baan kunnen hebben en tegelijkertijd een WW uitkering kunnen ontvangen.

2 <https://www.jobfeed.nl/about.php>

Figuur 1.13 Relatieve ontwikkeling aantal banen, vacatures en WW uitkeringen

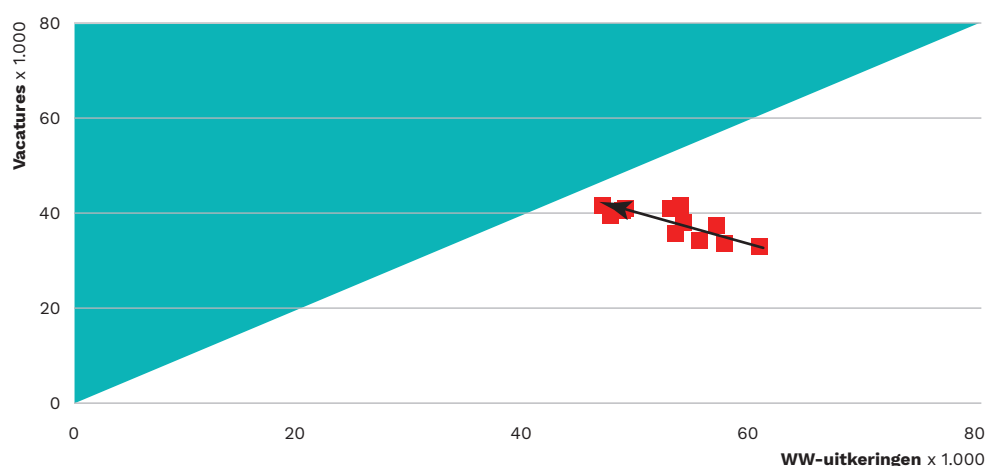


1.3.1 Arbeidsmarktbalans gehele MRA

Figuur 1.13 geeft het relatieve verloop van het aantal banen, het aantal online vacatures en het aantal WW uitkeringen op verschillende peilmomenten in 2015, 2016 en 2017 ten opzichte van kwartaal 1 in 2015 weer. We zien dat het aantal WW-uitkeringen ieder kwartaal is gedaald, met uitzondering van het eerste kwartaal van 2016. De totale afname tussen het eerste kwartaal in 2015 tot het laatste kwartaal in 2017 is ongeveer 20%. Dit is vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling.

De daling van het aantal WW-uitkeringen gaat gepaard met een stijging van het aantal banen. De totale toename van het aantal banen tussen het eerste kwartaal in 2015 en het laatste kwartaal in 2017 is 5%. Ook dit is vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling. In absolute aantallen is het aantal banen harder gestegen dan het aantal WW-uitkeringen is gedaald. Net als het aantal banen is ook het aantal vacatures gestegen. Deze ontwikkelingen betekenen dat een deel van de extra banen is vervuld door mensen met een WW uitkering, een deel door nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt en een deel onvervulde vacatures zijn gebleven.

Figuur 1.14 Ontwikkeling absolute aantallen WW uitkeringen



Figuur 1.14 geeft de arbeidsmarktdynamiek in één figuur weer op basis van de absolute aantallen. De figuur zet het aantal online openstaande vacatures af tegen het aantal WW-ontvangers per kwartaal voor de periode 2015-2017. De 45-graden lijn geeft de situatie weer waarbij het aantal openstaande online vacatures precies even groot is als het aantal mensen dat een WW-uitkering ontvangt. Op deze lijn zouden dus theoretisch gezien alle openstaande online vacatures ingevuld kunnen worden door personen met een WW-uitkering. Punten rechts van de 45-graden lijn geven aan dat er meer WW-ontvangers zijn dan openstaande vacatures. Punten links van de 45-graden lijn geven aan dat er meer openstaande vacatures zijn dan het aantal personen met een WW-uitkering. Hoe verder punten rechts van de lijnen liggen, des te groter de conjuncturele werkloosheid en des te ruimer de arbeidsmarkt. Als de punten zich verder links van de lijnen bevinden, duidt dit op een krappe arbeidsmarkt waarbij er meer vacatures zijn dan mensen om ze te vervullen.

Met behulp van de 45-graden lijn kunnen we frictie- en structurele werkloosheid, waarbij vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten, onderscheiden van conjuncturele werkloosheid, dat wil zeggen werkloosheid die het gevolg is van tekort aan banen door schommelingen in de economische conjunctuur. Op dezelfde wijze kunnen we de ontwikkelingen over de tijd duiden. Een ontwikkeling omhoog of omlaag langs de 45-graden lijn duidt op een toename, respectievelijk afname van de frictie- of structurele werkloosheid. Een verticale ontwikkeling geeft aan dat de arbeidsmarkt verkrapt bij gelijkblijvende structurele werkloosheid als de verticale ontwikkeling zich boven de 45-graden lijn bevindt. Het duidt daarnaast op een verkrapping van de arbeidsmarkt met een gelijktijdige verschuiving van conjuncturele naar structurele of frictie-werkloosheid als de verticale ontwikkeling zich beneden de 45-graden lijn bevindt.

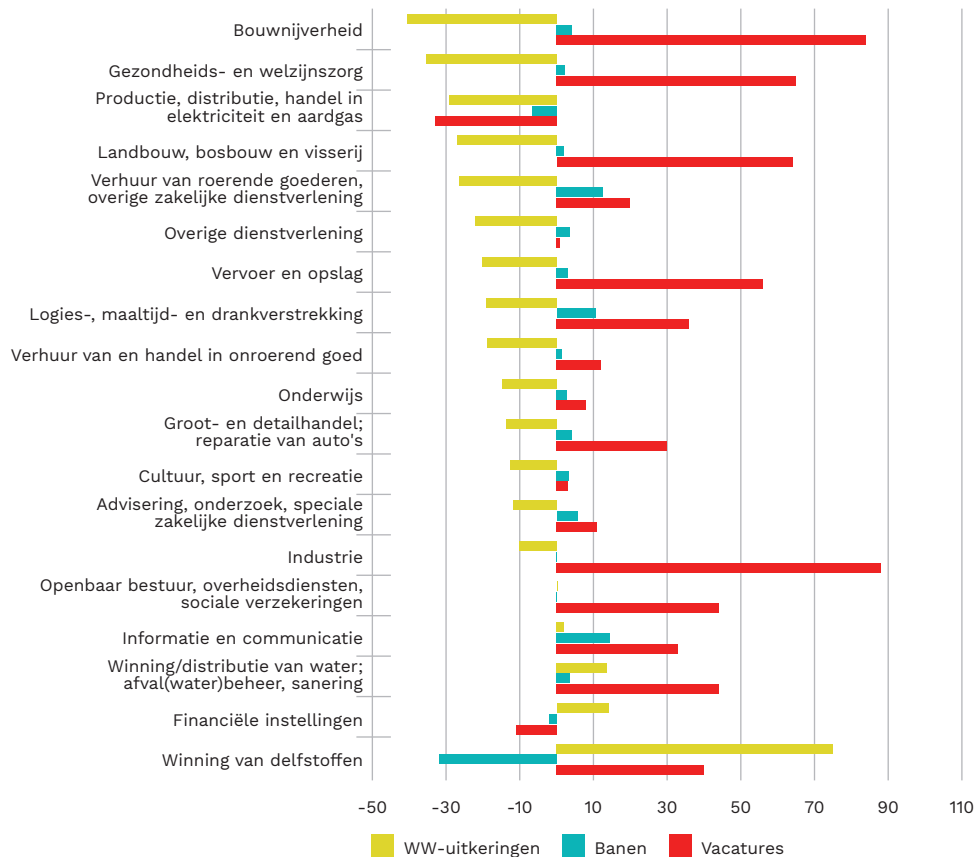
Op basis van figuur 1.14 kan gesteld worden dat de arbeidsmarkt in de MRA in de periode van 2015 tot eind 2017 is verbeterd. Het aantal online vacatures neemt sterk toe terwijl het aantal WW-uitkeringen afneemt. Dit duidt om te beginnen op een daling van de conjuncturele werkloosheid. Het wijst er verder op dat de resterende werkloosheid relatief meer frictie- en structurele werkloosheid is: er zijn steeds meer vacatures en de werkzoekende WW-ontvangers beschikken niet direct over de juiste kennis en vaardigheden om dit toenemende aantal vacatures te vervullen.

Om te kijken of deze dynamiek zich vooral concentreert in bepaalde deelmarkten of segmenten, worden in het vervolg van dit hoofdstuk de resultaten uitgesplitst naar sector en opleidingsniveau.

1.3.2 Arbeidsmarktbalans per sector

In de vorige paragraaf beschreven we dat van 2015 tot eind 2017 een verkrapping van de arbeidsmarkt heeft plaatsgevonden, met een daling van het aantal WW-uitkeringen en een stijging van het aantal online vacatures. In deze sectie kijken we of, en in welke mate dit geldt per sector.

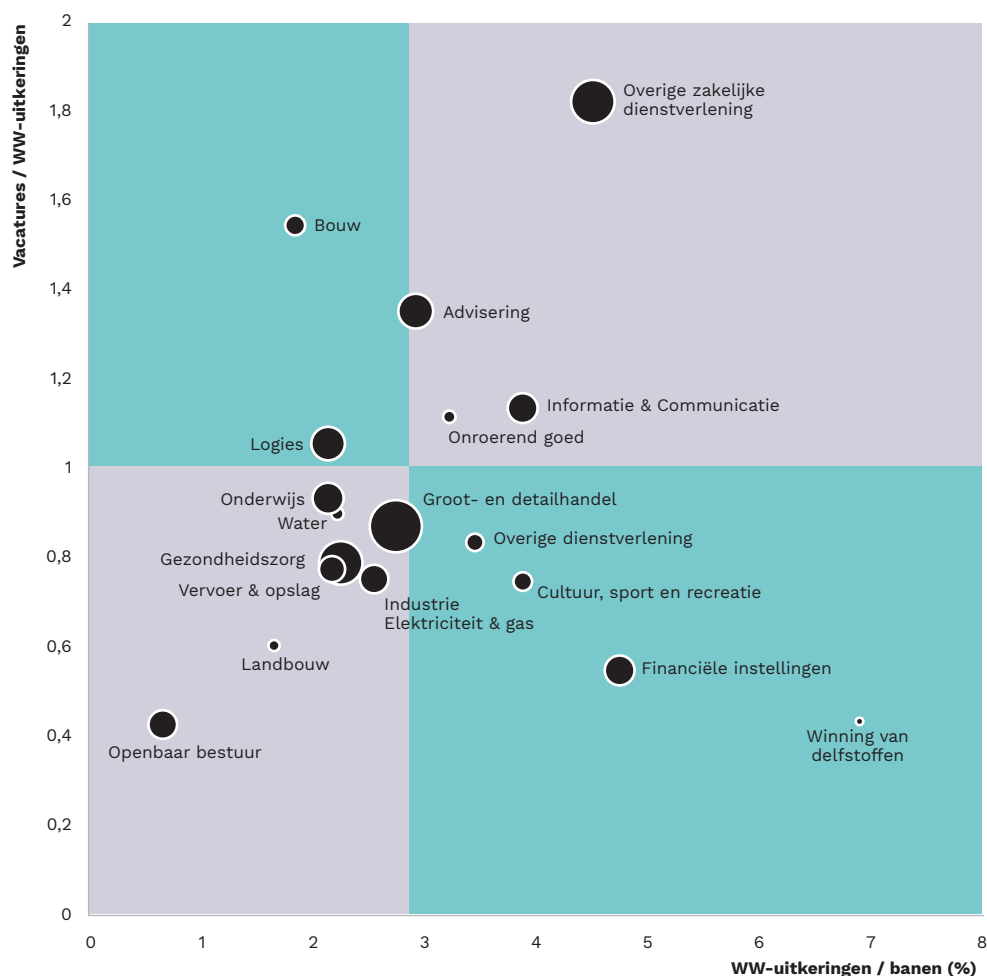
Figuur 1.15 Percentage ontwikkeling 2015 – 2017 K4 aantallen WW-uitkeringen, banen en vacatures per sector



We gebruiken hiervoor wederom het aantal banen, aantal WW-uitkeringen en aantal vacatures. Figuur 1.15 toont hoe deze aantallen zich procentueel hebben ontwikkeld van het laatste kwartaal in 2015 tot het laatste kwartaal in 2017 per sector⁴. De sectoren zijn geordend op volgorde van toenemende groei (of afnemende krimp) in het aantal WW-uitkeringen. In de huidige krappe arbeidsmarkt betekent dit dat bovenaan de sectoren staan waarin het aantal werklozen het sterkst is afgenomen en onderaan de sectoren waarin het aantal werklozen het sterkst is toegenomen. We zien de sterkste procentuele afname van het aantal WW-uitkeringen in de sectoren 'Bouwnijverheid', 'Gezondheids- en welzijnszorg' en 'Productie, distributie en handel in elektriciteit en aardgas'. We zien voor maar vijf sectoren een toename van het aantal werklozen. De toename is het sterkst voor de sectoren 'Winning van delfstoffen', 'Financiële instellingen' en 'Winning/distributie van water; afval(water) beheer'.

In het groen zien we de procentuele stijging van het aantal online vacatures. Een stijging van het aantal vacatures gaat in de meeste sectoren gepaard met een afname van het aantal WW-uitkeringen. Dit is echter niet in alle sectoren het geval. We zien een toename van zowel het aantal vacatures als het aantal WW-uitkeringen voor de sectoren 'Winning/distributie van water / afval(water) beheer', 'Winning van delfstoffen' en 'Communicatie en informatie'.

Figuur 1.16 Balans WW, vacatures en banen – vergelijk sectoren 2017 K4



In blauw zien we de procentuele verandering in het aantal banen. De verandering van het aantal banen is een maatstaf voor de groei of krimp van een sector. We zien een afname van het aantal banen in de drie sectoren ‘Winning van delfstoffen’, ‘Financiële instellingen’ en ‘Productie, distributie, handel in elektriciteit en aardgas’. In de laatstgenoemde sector neemt het aantal banen, maar ook het aantal WW-uitkeringen af. Andersom zien we in de sectoren ‘Financiële instellingen’ en ‘Winning van delfstoffen’ een afname van het aantal banen met een toename van het aantal WW-uitkeringen.

Om de arbeidsmarkttoestanden tussen de sectoren onderling te vergelijken en de verbanden tussen banen, vacatures en WW-uitkeringen in één overzicht te zien, gebruiken we figuur 1.16.³ Deze figuur plot alle sectoren als een bol, waarbij de grootte van de bol het aantal banen in de sector aangeeft.

³ Het UWV gebruikt voor het berekenen van spanningsindicatoren een correctiefactor voor het verschil tussen aantal online vacatures en totaal aantal openstaande vacatures. Het aantal online vacatures is een onderschatting van het totaal aantal vacatures met uitzondering van de sector ‘Overige zakelijke dienstverlening’ omdat hieronder uitzendbureaus vallen. Het getal op de verticale as van figuur 1.16 is door deze

Deze figuur geeft op de horizontale as het aantal uitkeringen als percentage van het aantal banen weer. Sectoren rechts van de verticale lijn hebben een groter dan gemiddeld aantal WW-uitkeringen in verhouding tot het aantal banen. Punten links van de verticale lijn hebben een kleiner dan gemiddeld aantal WW-uitkeringen in verhouding tot het aantal banen.

De verticale as geeft het aantal online vacatures per WW-uitkering weer. Sectoren boven de horizontale lijn hebben een groter dan gemiddeld aantal vacatures per WW-uitkering. Punten onder de horizontale lijn hebben een kleiner dan gemiddeld aantal vacatures per WW-uitkering. Er ontstaan zo vier vlakken:

- **Veel vacatures, weinig werklozen** (linksboven): Sectoren in deze categorie zijn 'Bouwnijverheid' en 'Logies-, maaltijd- en drankverstrekking'
- **Veel vacatures, veel werklozen** (rechtsboven): Sectoren in deze categorie zijn: 'Verhuur van roerende goederen / Overige zakelijke dienstverlening' waaronder ook uitzendbureaus vallen, 'Informatie en Communicatie' en 'Verhuur van en handel in onroerend goed'. Als deze toestand voor een sector langdurig aanhoudt kan dat duiden op een mismatch in vraag en aanbod.
- **Weinig vacatures, weinig werklozen** (linksonder): In 2017 K4 vallen de meeste sectoren in deze categorie. Voorbeelden van sectoren in deze categorie zijn 'Openbaar bestuur, overheidsdiensten, sociale verzekeringen', 'Landbouw' en 'Vervoer en Opslag'
- **Weinig vacatures, veel werklozen** (rechtsonder): Hieronder vallen de sectoren 'Winning van delfstoffen', 'Financiële instellingen', 'Cultuur, sport en recreatie' en 'Overige dienstverlening'.

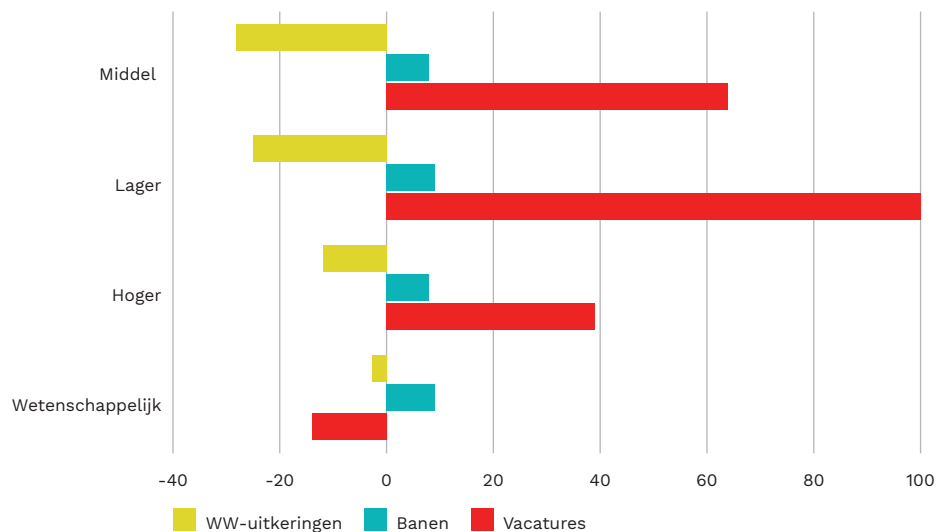
De sectoren rechtsonder zijn sectoren met veel werklozen en weinig vacatures. Een verschuiving van personen uit sectoren rechtsonder naar sectoren meer linksboven zou een gunstige ontwikkeling zijn. Openstaande vacatures die moeilijk kunnen worden vervuld door personen binnen de eigen sector worden dan vervuld door personen uit een andere sector. Voorbeelden van zo'n verschuiving zijn van de sector 'Financiële instellingen' naar 'Onderwijs' of van de sector 'Winning van delfstoffen' naar 'Bouwnijverheid'. Personen moeten hiervoor de juiste vaardigheden (skills) hebben. We gaan verder in op de vaardigheden per sector in hoofdstuk 4 van de monitor.

1.3.3 Arbeidsmarktbalans per opleidingsniveau

In deze paragraaf kijken we in hoeverre de daling van het aantal WW-uitkeringen en stijging van het aantal online vacatures voor de gehele MRA ook geldt voor de verschillende opleidingsniveaus. De registratiegegevens hierover dienen met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd, omdat voor een deel van de vacatures, banen en WW-uitkeringen het opleidingsniveau niet bekend is.

Figuur 1.17 geeft de procentuele verandering van het aantal WW-uitkeringen, banen en vacatures tussen het laatste kwartaal van 2015 en het laatste kwartaal van 2017 weer. De opleidingsniveaus zijn geordend op toenemende stijging (of afnemende daling) van het aantal WW-uitkeringen. In de huidige arbeidsmarkt, waarin het aantal WW-uitkeringen afneemt, betekent dit dat bovenaan het opleidingsniveau staat waarvoor het aantal WW-uitkeringen het sterkst is afgenomen.

Figuur 1.17 Percentage ontwikkeling 2015 – 2017 K4 aantallen WW-uitkeringen, banen en vacatures per opleidingsniveau



Het aantal WW-uitkeringen is het sterkst afgenomen voor het opleidingsniveau 'Middelbaar' gevolgd door het opleidingsniveau 'Lager'. Deze twee opleidingsniveaus kennen ook de grootste procentuele stijging in het aantal online vacatures. Het aantal online vacatures voor wetenschappelijk opgeleiden is gedaald.

Tabel 1.3 Percentage in een opleidingsniveau per sector voor banen, WW-uitkeringen en vacatures
(kolom opleidingsniveau 'onbekend' niet weergegeven)

	Banen				WW-uitkeringen				Vacatures			
	Lager	Mid.	Hoog	Wet.	Lager	Mid.	Hoog	Wet.	Lager	Mid.	Hoog	Wet.
Landbouw, bosbouw en visserij	23	27	7	3	38	32	7	12	3	41	14	27
Winning van delfstoffen	7	19	16	22	17	38	17	23	0	57	19	14
Industrie	17	26	10	6	23	40	19	12	1	29	24	35
Elektriciteit en aardgas	4	22	18	17	2	34	27	27	2	21	25	42
Afval(water)beheer, sanering	12	24	10	5	15	51	20	9	0	41	16	32
Bouwnijverheid	12	33	9	3	23	48	16	7	1	28	32	26
Groot- en detailhandel	25	33	10	5	20	43	22	9	4	36	17	20
Vervoer en opslag	13	29	9	4	22	47	16	8	4	65	9	15
Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	28	40	9	2	29	46	13	4	9	50	11	2
Informatie en communicatie	4	23	26	18	7	30	37	22	4	18	8	47
Financiële instellingen	3	17	20	24	8	30	33	22	0	23	13	38
Verhuur van en handel in onroerend goed	8	27	20	12	13	37	32	15	6	45	16	17
Advisering, onderzoek	4	20	20	28	7	28	33	28	1	21	12	39
Verhuur roerende goederen	20	38	15	7	24	44	19	8	4	42	14	20
Openbaar bestuur, overheid	6	21	14	16	9	26	36	22	0	10	8	56
Onderwijs	3	13	34	26	3	15	36	40	2	5	11	67
Gezondheids- en welzijnszorg	8	32	19	13	12	39	27	17	1	24	22	35
Cultuur, sport en recreatie	10	33	21	11	11	35	34	15	1	25	13	24
Overige dienstverlening	12	29	14	18	10	33	26	26	0	19	11	35
Aantal x1000	173	362	203	153	5	13	8	5	1	1	6	12

Het aantal banen is op elk opleidingsniveau met een gelijk percentage gestegen. Figuur 1.18 geeft de verhouding tussen WW-uitkeringen, banen en vacatures in één figuur weer. We zien van rechts naar links dat het aantal WW-uitkeringen in verhouding tot het aantal banen in 2017 K4 het grootst is voor hoger opgeleiden. Het aantal vacatures in verhouding tot het aantal WW-uitkeringen is voor deze hoger opgeleiden lager dan voor de wetenschappelijk en middelbaar opgeleiden. Voor deze laatste twee groepen is het aantal WW-uitkeringen in verhouding tot het aantal banen vergelijkbaar. Voor de wetenschappelijk opgeleiden is het aantal online vacatures ten opzichte van het aantal WW-uitkeringen het grootst. Aan de linkerkant zien we dat het aantal WW-uitkeringen in verhouding met het aantal banen het laagst is voor lager opgeleiden. Dit kan te maken hebben met het feit dat veel personen in deze groep nog naar school gaan.

1.3.4 Arbeidsmarktbalans per opleidingsniveau en sector

Tabel 1.3 geeft per opleidingsniveau en sector het percentage banen, vacatures en WW-uitkering per opleidingsniveau binnen een sector weer. Deze tabel maakt het mogelijk de verhouding tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag per sector op opleidingsniveau te onderscheiden. Voor de financiële sector zien we bijvoorbeeld dat de situatie met veel WW-uitkeringen, weinig banen en weinig vacatures, minder geldt voor wetenschappelijk opgeleiden in deze sector.

2. Mobiliteit op de MRA-arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk brengen we de dynamiek en de mobiliteit op de arbeidsmarkt in de MRA in kaart. We maken hierbij gebruik van de duur van WW-uitkeringen in de referentieperiode, de sociaaleconomische toestand na uitstroom uit de WW en de intersectorale mobiliteit.

2.1 Arbeidsmarktkansen vanuit de WW 2015 – 2017

Tabel 2.1 Uitstroom vanuit de WW

Uitstroom in jaar:	2015	2016	2017
Uitstroom (%)			
Geen uitstroom	43	43	42
Uitstroom	57	57	58
Gemiddelde duur in geval van uitstroom in het referentiejaar			
Dagen	310	323	324
Aantal x1.000	133	125	115

Tabel 2.1 toont de uitstroom vanuit een WW-uitkering per jaar in de periode 2015-2017 in de MRA. Meer dan de helft van de WW-ontvangers stroomt binnen een jaar uit de WW. De uitstroomkans is het grootst in 2017 met zo'n 58%. De gemiddelde duur van de WW-uitkering in het geval van uitstroom in het referentiejaar is 10 maanden.

Tabel 2.2 geeft de toestanden na de uitstroom uit WW weer. Ongeveer 60% van de uitstromers vindt werk in loondienst, ongeveer 7% wordt zzp'er, 5% gaat naar een bijstand uitkering, 12% tot 17% uitstromers komt terecht in de categorie 'Niet in school/Overig zonder inkomen'.

Van 2015 naar 2017 is de uitstroom naar 'Bijstand' en 'ZZP' afgenomen en de uitstroom naar 'Werkend in loondienst' toegenomen.

Tabel 2.2 Uitstroom naar sociaaleconomische status

Uitstroom in jaar:	2015	2016	2017
Sociaal economische toestand (%)			
Werkend	59	58	61
ZZP	8	7	7
Bijstand	5	5	4
(Nog niet) school / overig zonder inkomen	14	17	15
Overig uitkering	12	13	12
Aantal x1.000	67	68	65
Onbekend x1.000	9	3	2

2.2 Uitstroom naar dezelfde en een andere sector

Tabel 2.3 geeft inzicht in de sectorale bewegingen van personen die in 2017 een WW-uitkering ontvingen. De tabel toont verticaal de laatste sector waarin WW-ontvangers werkzaam waren in het kwartaal voordat ze WW ontvingen. Indien WW-ontvangers werkzaam waren in meerdere sectoren gedurende dat kwartaal is de sector gekozen met het hoogste inkomen.

De tabel toont horizontaal de eerste sector waarin personen werkzaam zijn in het kwartaal na afloop van de WW-uitkering. Indien WW-ontvangers werkzaam zijn in meerdere sectoren gedurende dat kwartaal is de sector gekozen met het hoogste inkomen.

Hoe hoger het percentage uitstroom naar een bepaalde sector ten opzichte van de uitstroom naar andere sectoren, hoe donkerder de kleur in de tabel.

Tabel 2.3 Uitstroom van en naar sector in geval van uitstroom in 2017

	Landbouw	Delfstoffen	Industrie	Elektriciteit en aardgas	Waterbeheer, sanering	Bouwnijverheid	Groot- en detailhandel	Vervoer en opslag	Logies-, maaltijd- en drankverstr.	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Verhuur onroerend goed	Advisering, onderzoek	Verhuur van roerende goederen	Openbaar bestuur, overheid	Onderwijs	Gezondheidszorg	Cultuur, sport en recreatie	Overige dienstverlening	Onbekend of niet gekoppeld
Landbouw	28	0	4	0	0	1	10	4	2	1	0	0	3	18	1	1	3	0	1	22
Delfstoffen	0	3	10	1	2	3	9	2	0	2	1	0	7	25	0	0	2	1	0	32
Industrie	0	0	14	0	1	2	11	2	2	2	1	0	4	24	1	1	3	1	1	29
Elektriciteit en aardgas	0	0	2	6	1	2	8	2	3	3	2	0	8	26	0	3	2	1	2	28
Waterbeheer, sanering	1	0	1	0	9	4	11	5	3	1	0	0	2	25	5	1	3	0	1	27
Bouwnijverheid	0	0	4	0	1	20	6	2	1	1	1	1	5	25	1	0	2	1	1	29
Groot- en detailhandel	0	0	3	0	0	1	31	2	4	3	1	0	5	18	0	1	4	1	1	25
Vervoer en opslag	0	0	2	0	0	1	6	31	2	1	1	0	2	24	1	1	2	1	1	24
Logies-, maaltijd- en drankverstreking	0	0	1	0	0	0	8	1	37	1	1	1	2	21	0	1	3	2	1	20
Informatie en communicatie	0	0	2	0	0	0	7	1	1	24	2	1	8	15	1	2	3	2	1	29
Financiële instellingen	0	0	1	0	0	0	4	1	1	4	12	1	6	16	2	2	4	1	1	42
Verhuur onroerend goed	0	0	1	0	0	2	6	2	4	4	2	14	7	20	1	1	4	2	1	30
Advisering, onderzoek	0	0	3	0	0	1	8	2	2	7	3	1	20	17	1	2	4	1	2	26
Verhuur van roerende goederen	0	0	2	0	0	1	6	2	3	2	1	0	3	55	1	1	4	1	1	16
Openbaar bestuur, overheid	0	0	1	0	0	0	2	2	1	2	2	0	4	27	19	2	7	2	2	28
Onderwijs	0	0	1	0	0	0	2	0	1	2	1	0	4	14	1	37	6	2	2	26
Gezondheidszorg	0	0	1	0	0	0	3	1	1	1	0	0	2	11	1	2	46	1	1	29
Cultuur, sport en recreatie	0	0	1	0	0	0	6	2	4	3	1	1	4	13	1	3	4	32	2	23
Overige dienstverlening	0	0	1	0	0	1	7	1	2	3	1	1	5	14	1	3	9	2	18	30
Aantal x1.000	0,2	0,0	1,9	0,0	0,1	0,9	9,1	2,4	4,0	3,5	1,3	0,6	4,7	24	0,8	2,5	7,1	1,7	1,1	33

Op de diagonaal zien we de percentages uitstroom naar dezelfde sector. Deze ligt voor driekwart van de sectoren tussen 15% en 35%. Sectoren met minder uitstroom naar dezelfde sector zijn 'Winning van delfstoffen', 'Productie, distributie en handel van elektriciteit en aardgas' en 'Winning/distributie van water; afval(water)beheer, sanering' en 'Financiële instellingen'. In hoofdstuk 1 zagen we dat dit sectoren zijn waarin het aantal WW-uitkeringen toeneemt, met uitzondering van 'Productie, distributie en handel in elektriciteit en aardgas'. Het aantal WW-uitkeringen nam in deze sector af, maar het aantal banen en vacatures ook. Als gevolg daarvan veranderen werknemers vaker van bedrijfstak na WW. Sectoren met meer uitstroom naar dezelfde sector zijn 'Logies-, maaltijd en drankverstrekking', 'Verhuur van roerende goederen', 'Onderwijs' en 'Gezondheidszorg'.

Als uitstroom naar een andere sector plaatsvindt is dat voor de meeste sectoren naar de sector 'Verhuur van roerende goederen, overige zakelijke dienstverlening' waaronder ook uitzendbureaus vallen. De sectoren waar daarna het meeste uitstroom naar plaatsvindt zijn de sectoren 'Groot- en detailhandel; reparatie van auto's' en 'Advisering, onderzoek, speciale zakelijke dienstverlening'. Weinig uitstroom vindt plaats naar de sectoren 'Landbouw', 'Winning van delfstoffen', 'Productie, distributie en handel in elektriciteit en aardgas', 'Winning/distributie van water; afval(water)beheer, sanering' en 'Bouwnijverheid'.

3. Aansluiting Onderwijs – en Arbeidsmarkt

Dit hoofdstuk gaat over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt in de MRA. We kijken daarvoor naar een specifieke populatie, namelijk het deel dat onderwijs volgt. Er is gekozen om onderwijsgegevens weer te geven van de personen die op enig moment in 2015 tot en met 2017 woonachtig zijn in de MRA.

Tabel 3.1 (1) Beschrijving scholieren/studenten naar leeftijd 2012 - 2016

	12	13	14	15	16
Geslacht (%)					
Man	48	49	49	49	49
Vrouw	52	51	51	51	51
Etnische achtergrond (%)					
Nederlands	65	64	64	63	63
1e generatie	10	10	10	9	9
2e generatie	25	26	27	27	28
Onderwijstype (%)					
VE	1	1	1	1	1
VO	40	40	40	42	45
WO	16	16	16	16	14
HBO	20	21	21	21	19
MBO	23	22	21	21	20
Aantal x1.000	372	371	365	355	380

Tabel 3.1 (2) Beschrijving scholieren/studenten naar leeftijd 2012 - 2016

	15 – 17					18-22					23-26				
	12	13	14	15	16	12	13	14	15	16	12	13	14	15	16
Geslacht (%)															
Man	49	49	50	50	51	47	47	47	47	48	50	50	49	49	49
Vrouw	51	51	50	50	49	53	53	53	53	52	50	50	51	51	51
Etnische achtergrond (%)															
Nederlands	67	66	65	64	63	66	66	66	65	65	62	61	61	61	61
1e generatie	6	6	6	6	6	9	9	9	9	9	16	16	16	16	15
2e generatie	27	28	29	30	31	25	25	25	26	27	22	22	23	24	24
Onderwijstype (%)															
VE	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	0	0
VO	74	74	72	72	73	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
WO	0	0	0	1	0	26	25	26	25	25	44	43	43	43	42
HBO	3	3	3	3	3	34	35	36	35	34	40	42	43	43	44
MBO	22	22	23	24	23	35	35	34	35	35	15	14	14	14	15
Aantal x1.000	87	86	87	83	84	127	126	120	115	112	47	49	49	47	46

3.1 Onderwijsdeelname in de MRA

Tabellen 3.1 (1) en 3.1 (2) beschrijven de deelname aan het onderwijs onder jongeren van alle leeftijden en onder jongeren van 15–26 jaar uitgesplitst naar drie leeftijdscategorieën in de periode 2012 tot 2016. Leeftijd is bepaald op basis van de leeftijd in de maand oktober van de genoemde jaren.

Van de personen die tussen 2015 en 2017 woonachtig zijn in de MRA volgen er in 2016 meer onderwijs dan in 2012. Het aantal mensen dat onderwijs volgde in 2012 is 372 duizend en het aantal in 2016 is 380 duizend. Het percentage leerlingen in het VO is toegenomen van 40% in 2012 naar 45% in 2016. Tegelijkertijd is het percentage leerlingen in het MBO gedaald van 23% naar 20%. Het aandeel leerlingen met een tweede generatie migrantenachtergrond is gestegen van 25% in 2012 naar 28% in 2016. Het aandeel leerlingen van de eerste generatie is daarentegen wat gedaald.

Wanneer we kijken naar de drie leeftijdscategorieën 15 tot 17, 18 tot 22 en 23 tot 26 jaar zien we dat het aandeel onderwijsvolgers tussen 18 en 22 het sterkst is gedaald van 127 duizend naar 112 duizend. Het percentage personen met een tweede generatie migrantenachtergrond is in alle leeftijdscategorieën toegenomen. De grootste stijging is in de leeftijdscategorie 15-17. Uit de tabel blijkt uit dat de samenstelling naar type opleiding niet constant is gebleven tijdens de periode 2012-2016. De grootste verandering is in de leeftijdscategorie 23-26 jaar, voornamelijk in het HBO. Het percentage HBO studenten is gestegen van 40% in 2012 naar 44% in 2016.

Tabel 3.2 geeft informatie over het aantal leerlingen/studenten dat een diploma heeft behaald in de periode 2012-2016 naar opleidingstype. In 2016 waren er minder vrouwen in het VO (50%) vergeleken met 2012 (53%).

Het aantal uitgereikte diploma's in het MBO is afgenomen van 26 duizend in 2012 naar 21 duizend in 2016. De verdeling van de MBO leerlingen naar MBO niveau is

Tabel 3.2 Diploma's voor ingeschreven MRA studenten naar opleiding, 2012 - 2016

	VO					MBO					HBO					WO				
	12	13	14	15	16	12	13	14	15	16	12	13	14	15	16	12	13	14	15	16
Geslacht (%)																				
Man	47	48	48	50	50	49	49	50	50	50	43	42	43	42	42	43	42	41	41	40
Vrouw	53	52	52	50	50	51	51	50	50	50	57	58	57	58	58	57	58	59	59	60
Etnische achtergrond (%)																				
NL	69	67	67	66	66	60	58	58	58	58	70	70	69	68	68	74	73	71	70	69
Gen 1	5	5	4	4	4	14	15	13	12	12	11	11	11	11	10	10	11	14	14	14
Gen 2	26	27	28	30	30	27	28	29	30	30	19	19	20	21	21	16	16	16	17	17
Onderwijstype (%)																				
mbo-1	-	-	-	-	-	55	59	65	70	70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
mbo-2	-	-	-	-	-	2	1	1	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
mbo-3	-	-	-	-	-	27	26	23	20	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
mbo-4	-	-	-	-	-	16	14	12	10	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aantal x1.000	29	29	29	31	29	26	25	24	22	21	23	24	25	24	23	21	20	20	19	17

Tabel 3.3 (1) Door- en uitstroom van leerlingen uit het onderwijs

	VO					MBO				
	13	14	15	16	17	13	14	15	16	17
Doorstroom (%)										
Uitstroom	3	3	3	3	3	26	27	26	25	25
Doorstroom	97	97	97	97	97	74	73	74	75	75
Naar onderwijstype (%)										
VE	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0
VO	81	81	82	83	83	0	0	0	0	0
WO	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0
HBO	4	4	4	3	3	7	8	6	7	7
MBO	10	10	10	10	10	92	92	93	93	93
MBO-1	-	-	-	-	-	3	2	1	1	1
MBO-2	-	-	-	-	-	21	19	18	17	18
MBO-3	-	-	-	-	-	29	29	29	29	28
MBO-4	-	-	-	-	-	48	50	51	52	53
Startkwalificatie (%)										
Geen	18	24	16	15	15	20	21	19	20	20
Startkwalificatie	82	76	84	85	85	80	79	81	80	80
Aantal x1.000	147	147	147	148	148	84	80	76	73	73

Tabel 3.3 (2) Door- en uitstroom van leerlingen uit het onderwijs

	HBO					WO				
	13	14	15	16	17	13	14	15	16	17
Doorstroom (%)										
Uitstroom	20	22	23	23	24	20	21	24	24	24
Doorstroom	80	78	77	77	76	80	79	76	76	76
Naar onderwijstype (%)										
VE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WO	3	3	3	3	3	98	98	98	98	99
HBO	96	96	96	97	96	2	2	2	2	1
MBO	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
Aantal x1.000	75	78	77	74	71	60	60	60	56	54

ook veranderd ten opzichte van eerdere jaren. In 2016 had rond 70% van de MBO leerlingen een MBO-1 diploma terwijl dat in 2012 maar 55% was. Tegelijkertijd zijn de percentages op andere MBO-niveaus gedaald.

In het HBO is het aantal uitgereikte diploma's toegenomen tussen 2013 en 2014 (tot 25 duizend) om vervolgens in 2015 te dalen tot hetzelfde niveau zoals in 2012 (23 duizend). Het percentage tweede generatie migranten is hoger in 2016 dan in 2012.

Het aantal uitgereikte diploma's in het WO is gedaald van 21 duizend in 2012 naar 17 duizend in 2016.

Tabel 3.3 beschrijft het aandeel leerlingen dat is doorgestroomd en uitgestroomd in de genoemde jaren. Doorstromers zijn leerlingen die ook in een volgend schooljaar *ingeschreven* staan in het bekostigd reguliere onderwijs in de MRA. Uitstromers zijn leerlingen die in een volgend schooljaar *niet meer ingeschreven* staan in het bekostigd reguliere onderwijs in de MRA. Het aantal doorstromers in het VO is toegenomen van 140 duizend in 2013 naar 142 duizend in 2016. Tegelijkertijd is het aantal doorstromers in andere onderwijsniveaus sterk gedaald. De grootste daling is te zien op het MBO niveau, van 62 duizend doorstromers in 2013 naar 49 duizend in 2016. Het grootste deel van de leerlingen stroomt door naar, respectievelijk blijft in, hetzelfde opleidingsniveau.

Uit de tabel 3.3 (1) blijkt dat er rond 3% uitstroom is in het VO en dat dit percentage niet veel veranderde gedurende de geobserveerde periode. De meerderheid van de uitstromers heeft een startkwalificatie (rond 84% in 2016). De startkwalificatie is gemeten op basis van het jaar van uitstroom (dus voor de uitstroom in schooljaar 2016 is de startkwalificatie gemeten in 2016 en niet in 2015). Het aandeel uitstromers in het MBO (zie tabel 3.3 (2)) is in 2016 25%. In 2013 was dit aandeel 27%. Rond 80% van de uitstromers in het MBO heeft een startkwalificatie. Het grootste deel van de uitstromers gaat door naar een (andere) MBO opleiding (meer dan 90%), voornamelijk naar het MBO-4. Uit de tabellen 3.3 (3) en 3.3 (4) blijkt dat bijna één kwart van de uitstromers uit het HBO of het WO komt. In 2013 was dit aandeel rond 21%.

3.2 Succes en aansluiting op de arbeidsmarkt

Tabel 3.4 beschrijft de arbeidsmarktpositie van uitstromers in de periode 2014 tot en met 2016, in kwartaal 4.⁴ De uitstromers uit het VO met startkwalificatie presteren beter op de arbeidsmarkt dan de uitstromers die geen startkwalificatie hebben. Dit is vooral te zien in 2016: rond 66% van de uitstromers met een startkwalificatie is werkzaam terwijl slechts 40% van de uitstromers zonder startkwalificatie werkzaam is. In 2014 was de verdeling van de werkzame uitstromers met en zonder startkwalificatie respectievelijk 59% en 38%.

Een vergelijkbaar patroon is te zien voor de MBO uitstromers. Er zijn meer werkzame MBO'ers met startkwalificatie dan uitstromende MBO'ers zonder startkwalificatie. Van 2014 tot 2016 is het aandeel MBO'ers dat uitstroomt naar werkzame status gestegen en het aandeel dat uitstroomt naar '(nog niet) schoolgaand / overig zonder inkomen' gedaald.

Op basis van de constatering in de vorige monitorrapporten dat de arbeidsmarktpositie van middelbaar opgeleiden achteruit is gegaan, is er de laatste jaren extra aandacht voor de aansluiting op de arbeidsmarkt voor MBO'ers.

4 Data over arbeidsmarktpositie in 2017 op moment van analyses nog niet beschikbaar.

Tabel 3.4 Sociaal-economische toestand van uitstromers – kwartaal 4

	2014		2015		2016	
	met startkw.	geen startkw.	met startw.	geen startkw.	met startw.	geen startkw.
VO						
Werkzaam	59	38	60	37	66	40
WW-ontvanger	0	0	0	0	0	0
Bijstand	0	0	0	0	0	0
Overige uitkering	0	2	0	3	0	2
(nog niet) School/Overig	40	60	40	60	34	57
Aantal x1.000	3	1	3	0	3	1
	2014		2015		2016	
	met startkw.	geen startkw.	met startw.	geen startkw.	met startw.	geen startkw.
MBO						
Werkzaam	82	54	81	56	85	63
WW-ontvanger	1	1	1	1	1	1
Bijstand	3	7	3	7	2	7
Overige uitkering	2	7	2	4	2	4
(nog niet) School/Overig	12	31	13	31	11	25
Aantal x1.000	15	4	14	3	14	3
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
	HBO			MBO		
HBO & MBO						
Werkzaam	81	80	84	78	78	81
WW-ontvanger	1	1	1	1	1	1
Bijstand	1	1	1	1	1	1
Overige uitkering	1	1	1	1	1	1
(nog niet) School/Overig	15	17	13	19	20	17
Aantal x1.000	17	17	17	14	13	12

In tabel 3.5 is de uitstroom naar de arbeidsmarkt onder MBO'ers uitgesplitst naar MBO-niveau en geslacht. Het grootste aandeel werkzame MBO'ers is man en stroomt uit op MBO-3 niveau. Het kleinste aandeel is vrouw en stroomt uit op MBO-2 niveau. Mannelijke uitstromers op MBO-2 niveau en MBO-3 niveau hebben vaker een baan dan vrouwelijke uitstromers op dezelfde niveaus.

Vrouwelijke uitstromers op MBO-4 niveau in 2014 en 2016 presteren iets beter op de arbeidsmarkt dan mannelijke uitstromers op dit niveau. Het grootste aandeel uitstromende MBO'ers met een uitkering (WW, bijstand of overige uitkering) is op het MBO-2 niveau. Tegelijkertijd is het aandeel MBO'ers met een uitkering gedaald in de periode 2014-2016 voor alle MBO niveaus.

Tabel 3.5 Sociaal-economische toestand naar MBO niveau - kwartaal 4

	2014	2015	2016	2014	2015	2016
	Mannen			Vrouwen		
MBO-2						
Werkzaam	72	71	74	61	61	67
WW-ontvanger	2	2	1	2	2	1
Bijstand	4	3	4	10	10	10
Overige uitkering	4	4	3	7	6	6
School/Overig	18	20	17	21	21	16
Aantal x1.000	3	3	3	2	1	1
MBO-3						
Werkzaam	82	81	83	77	77	82
WW-ontvanger	2	1	1	2	2	1
Bijstand	2	2	2	5	4	4
Overige uitkering	2	2	2	3	3	3
School/Overig	13	13	12	13	14	10
Aantal x1.000	3	3	3	3	3	3
MBO-4						
Werkzaam	76	78	82	80	78	83
WW-ontvanger	1	1	0	1	1	0
Bijstand	2	2	2	3	2	2
Overige uitkering	2	2	1	2	2	1
School/Overig	18	16	15	13	17	13
Aantal x1.000	3	4	4	4	4	4

4. Vraag en aanbod van vaardigheden (skills) in de MRA

In de laatste sectie van hoofdstuk 1 van de monitor hebben we de arbeidsmarktbalans in de MRA in kaart gebracht door vraag en aanbod van personen in een bepaalde sector en met een bepaald opleidingsniveau te vergelijken.

In dit hoofdstuk introduceren we vraag en aanbod van vaardigheden om de arbeidsmarktbalans in de MRA te beschrijven.

In een tijd waarin zowel de inhoud van banen snel verandert als personen vaker tussen banen wisselen, wordt het steeds relevanter om vaardigheden in kaart te brengen. Kennis is vaak beroeps- of bedrijfstakspecifiek, vaardigheden zijn vaak in meerdere beroepen en bedrijfstakken bruikbaar. Inzicht in vaardigheden geeft ook een gedetailleerder beeld van wat werkenden kunnen. Het geeft daardoor ook nauwkeuriger aan welke vaardigheden ook in andere banen productief aanwendbaar zijn en welke nieuwe werkenden en werkzoekenden nog moeten verkrijgen om in een ander beroep of bedrijfstak werkzaam te kunnen zijn. Met de oprichting van House of Skills wordt de arbeidsmarkt in de Metropoolregio Amsterdam ook meer op 'skills' ingericht en is de aandacht voor de vaardigheden waarover MRA inwoners beschikken toegenomen. Voor werkenden en werkzoekenden vergroot de aandacht voor vaardigheden hun kansen op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers neemt de kans op het vinden van meer geschikte werknemers toe. Om werkgevers, onderwijsinstellingen, de lokale overheden en andere belanghebbenden over de skills op de MRA arbeidsmarkt te informeren, beschrijft dit hoofdstuk vraag en aanbod van vaardigheden binnen de MRA.

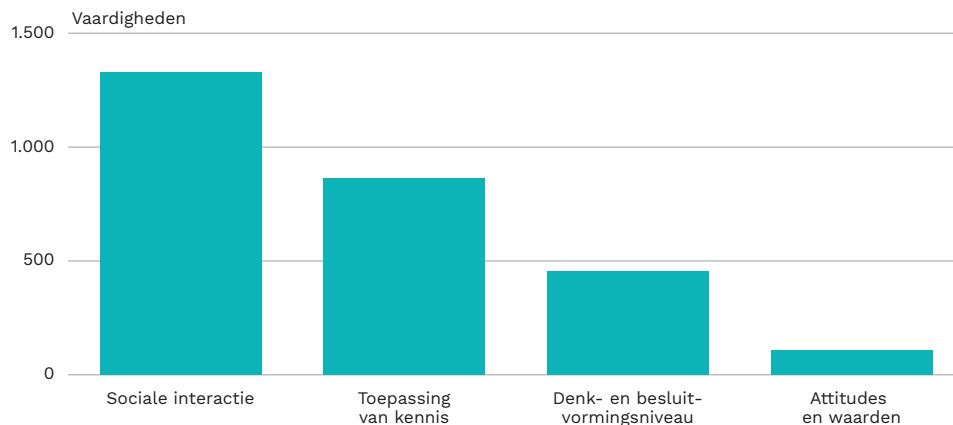
4.1 Het meten van vaardigheden

Het beschrijven van de arbeidsmarkt in termen van vaardigheden is nog vrij nieuw. Voor zover ons bekend is dit de eerste regionale monitor van vaardigheden in Nederland (en wellicht ook van Europa of mogelijk zelfs van de wereld). Omdat dit een nieuw terrein is, staan we eerst stil bij de vraag hoe vaardigheden worden gedefinieerd en worden gemeten.

Zoals er verschillende indelingen zijn om onderscheid te maken tussen beroepen of sectoren, zo zijn er ook verschillende indelingen om vaardigheden te onderscheiden.

Voor deze monitor gebruiken we de vaardigheden indeling die is ontwikkeld door de Europese Unie, afgekort 'ESCO': European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Een andere veel gebruikte indeling is het Amerikaanse ONET. Er is gekozen uit te gaan van de Europese variant, omdat deze dichter aansluit bij de Europese inhoud van banen. Daarnaast werkt ESCO samen met Europese

Figuur 4.1 Vaardigheden over hoofdtypen door ESCO



instanties, zoals het UWV, om een uniforme Europese taxonomie verder uit te dragen. Door in dit monitorrapport dezelfde Europese indeling en terminologie te gebruiken zijn uitkomsten en conclusies makkelijker vertaalbaar naar gerelateerde initiatieven en projecten.

Het is belangrijk te realiseren dat de resultaten en conclusies in dit hoofdstuk sterk samenhangen met de wijze waarop ESCO vaardigheden definieert. In de eerste sectie van dit hoofdstuk lichten we deze indeling op hoofdlijnen toe. Een zeer complete beschrijving van alle vaardigheden is beschikbaar op de website van ESCO: <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>.

Ook is het goed om te benadrukken dat de classificatie van vaardigheden door ESCO in ontwikkeling is, waardoor deze in de komende jaren nog aanzienlijk kan veranderen. Deze eerste editie van de skills-monitor kan dus worden gezien als een pilot in het beschrijven van, en denken over de arbeidsmarkt in vaardigheden volgens een vastgestelde indeling, in dit geval ESCO. Door in de volgende editie van de monitor aan te sluiten bij de op handen zijnde verbeteringen van ESCO, worden de resultaten vertaalbaar naar andere Europese initiatieven en onderzoeken.

4.1.1 Het definiëren van vaardigheden

In deze sectie lichten we op hoofdlijnen de ESCO taxonomie en indeling toe waarmee we in latere secties de vaardighedenbalans in de MRA omschrijven. ESCO definieert in totaal 13.495 vaardigheden. Om inzichtelijke uitspraken te doen over het aanbod van en de vraag naar vaardigheden is het nodig deze vaardigheden te groeperen en op meer geaggregeerd niveau weer te geven. We gebruiken hiervoor dezelfde aggregatiemethoden als ESCO en twee manieren van aggregeren die we beiden toelichten:

- A. Aggregatie op type vaardigheid
- B. Aggregatie op inzetbaarheid vaardigheid

A. Type vaardigheid

ESCO verdeelt vaardigheden in 4 hoofdtypen⁵:

- Sociale interactie ('Social Interaction')
- Toepassing van kennis ('Application of Knowledge')
- Denk- en besluitvormingsniveau ('Thinking')
- Attitudes en waarden ('Attitudes & Values')

Op dit moment heeft ESCO ongeveer 20% van de 13.495 gedefinieerde vaardigheden naar een hoofdtype geclusterd. Voor deze editie van de monitor gebruiken we alleen de vaardigheden waarvoor aggregatie naar hoofdtype al heeft plaatsgevonden.⁶ Het aantal vaardigheden naar hoofdtype wordt daardoor zoals in figuur 4.1. Voor de duidelijkheid hebben we de gebruikte typen in figuur 4.1. niet uit het Engels naar het Nederlands vertaald. In het Nederlands moet nog een gevalideerde typologie van vaardigheden worden ontwikkeld.

Eén level onder de hoofdtypen onderscheidt ESCO 30 subtypen. Een voorbeeld van een subtype is 'anderen overtuigen' dat valt onder het hoofdtype 'sociale interactie'. Een voorbeeld van een vaardigheid onder het subtype 'anderen overtuigen' is 'klanten overtuigen met alternatieven'. Een overzicht van de 30 subtypen naar hoofdtype is te zien in tabel 4.1. In het vervolg van de skillsmonitor gebruiken we zowel de 4 hoofdtypen als de 30 subtypen om de vaardigheden in de MRA te beschrijven.

4.2 Inzetbaarheid vaardigheid

Naast een beschrijving van vaardigheden (skills) naar hoofd- en subtype gebruiken we het level van inzetbaarheid van een vaardigheid om het aanbod en vraag naar vaardigheden in de MRA te beschrijven. We volgen ESCO en onderscheiden 4 levels van inzetbaarheid. We geven ieder level een waarde, om het level van inzetbaarheid in een getal uit te kunnen drukken. De levels van krappe (0) naar ruime (3) inzetbaarheid zijn:

- Level 0: beroepsspecifiek
- Level 1: sectorspecifiek
- Level 2: sectoroverschrijdend
- Level 3: transversaal

De verdeling van vaardigheden naar level van inzetbaarheid volgens ESCO is zoals in figuur 4.2. Het grootste deel van gedefinieerde vaardigheden is sector-specifiek (1). Er zijn relatief weinig transversale vaardigheden gedefinieerd die in ieder beroep en iedere sector toepasbaar zijn. Het gemiddelde level van inzetbaarheid is 1,2. Figuur 4.3 geeft een voorbeeld van vaardigheden geaggregeerd naar hoofd- en subtype en naar level van inzetbaarheid. ESCO kent geen niveaus toe aan vaardigheden.

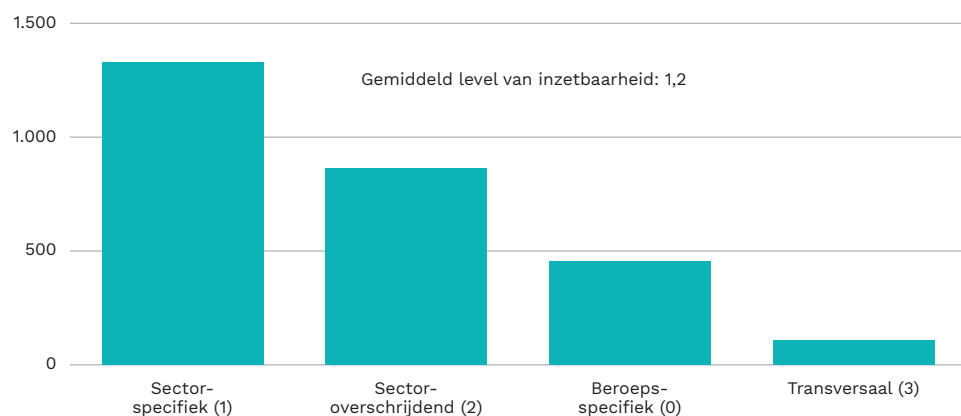
5 Het hoofdtype 'language' laten we buiten beschouwing, omdat het een zeer klein percentage van gedefinieerde vaardigheden betreft en omdat het afwijkt van conventionele classificatiemethoden.

6 ESCO plant volledige clustering naar hoofdtype voor eind 2019.

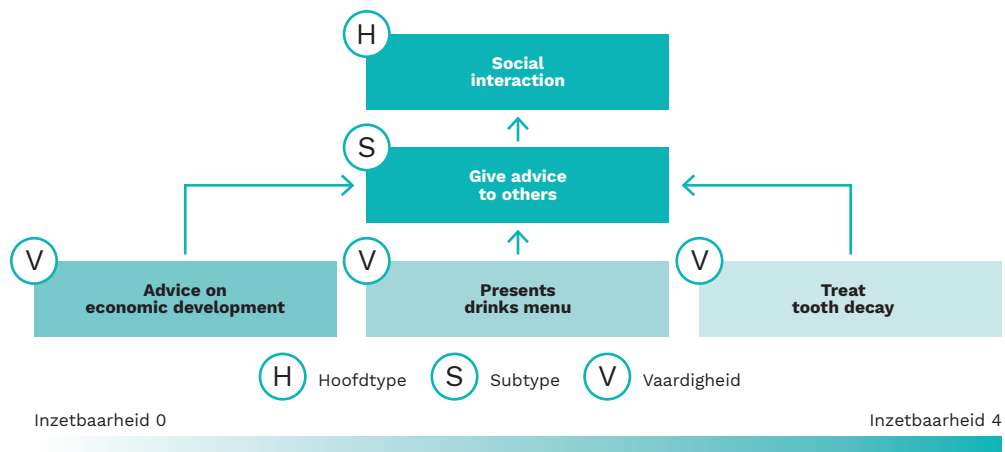
Tabel 4.1 Hoofd- en subskills volgens ESCO

Hoofdskill	Subskill
Social Interaction	Accept Constructive criticism
	Address an audience
	Demonstrate intercultural competence
	Give advice to others
	Instruct others
	Interact with others
	Lead others
	Motivate others
	Negotiate compromise
	Persuade others
	Report facts
	Support colleagues
	Use body language
	Use questioning techniques
	Work in teams
Application of Knowledge	Digital competencies
	Health and safety
	Numeracy and mathematics
	Working environment
Thinking	Develop strategy to solve problems
	Evaluate information
	Identify opportunities
	Make decisions
	Manage time
	Memorise information
	Process qualitative information
	Think creatively
	Use learning strategies
Attitudes & Values	Attitudes
	Values

Figuur 4.2 Vaardigheden over levels van inzetbaarheid door ESCO



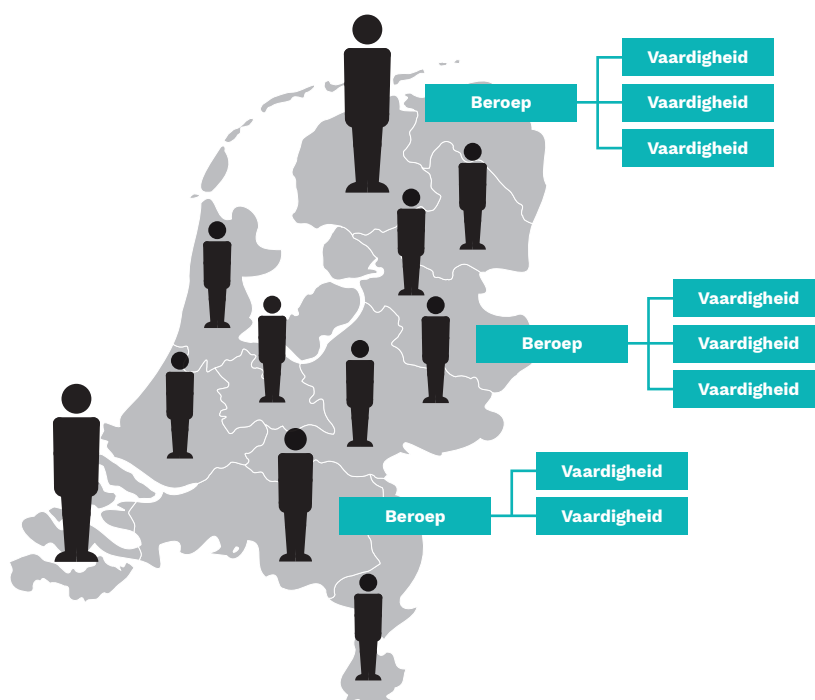
Figuur 4.3 Voorbeeld van vaardigheden naar type en level van inzetbaarheid volgens ESCO



4.2.1 Het koppelen van vaardigheden aan arbeidsvraag en aanbod

Om vraag en aanbod van vaardigheden weer te geven voor de Metropoolregio Amsterdam (MRA), koppelen we vaardigheden aan personen. Dit doen we via het beroep dat deze personen uitoefenen of via het vorige uitgeoefende beroep in geval van werkloosheid. We kiezen voor het toekennen van vaardigheden aan personen op basis van het beroep omdat via ESCO een eenduidige koppeling te maken is van vaardigheden aan beroep. ESCO onderscheidt of een vaardigheid voor een beroep optioneel is of noodzakelijk. In de monitor wegen we een verplichte vaardigheid twee keer zo zwaar als een optionele vaardigheid.

Figuur 4.4 Voorbeeld van vaardigheden naar type en level van inzetbaarheid volgens ESCO



Opmerking: een gevolg van de gebruikte methode is dat vaardigheden die personen wel hebben, maar niet tot uiting komen in het beroep, niet worden gemeten. De doorontwikkeling en breder gebruik van de ESCO taxonomie maakt het in de toekomst mogelijk vaardigheden toe te kennen op basis van andere registratiegegevens, zoals opleiding.

Gegevens over het beroep van personen binnen de MRA komen uit de Enquête Beroepsbevolking die jaarlijks door het CBS wordt afgenomen en ook in vorige monitorrapporten is gebruikt.

Figuur 4.4 illustreert hoe de koppeling plaatsvindt van vaardigheden aan personen via het (vorige) beroep zoals waargenomen in de Enquête Beroepsbevolking.

Na het koppelen van vaardigheden aan personen is na te gaan wat de verdeling van vaardigheden over typen en levels van inzetbaarheid binnen een bepaalde bevolkingsgroep (bijvoorbeeld ‘mannen’) is.

5. Vaardigheden (skills) in de MRA

In dit hoofdstuk brengen we de vaardigheden van de inwoners van de MRA in kaart. We maken daarbij doorsneden die inzicht geven in de vaardigheden van verschillende bevolkingsgroepen. Eerst maken we doorsneden op basis van achtergrondkenmerken, zoals geslacht, leeftijd, opleiding, etnische achtergrond en regio. Vervolgens maken we een doorsnede op naar bedrijfstak. Tot slot kijken we voor de gehele MRA of en hoe de aanwezigheid van, de vraag naar en de beloning van vaardigheden over tijd is veranderd.

Bij het maken van doorsneden geven we telkens het percentage vaardigheden voor ieder van de vier hoofdtypen. We geven enkel de percentages voor de vijf subtypen waarvoor het verschil tussen de vergeleken groepen het grootst is.

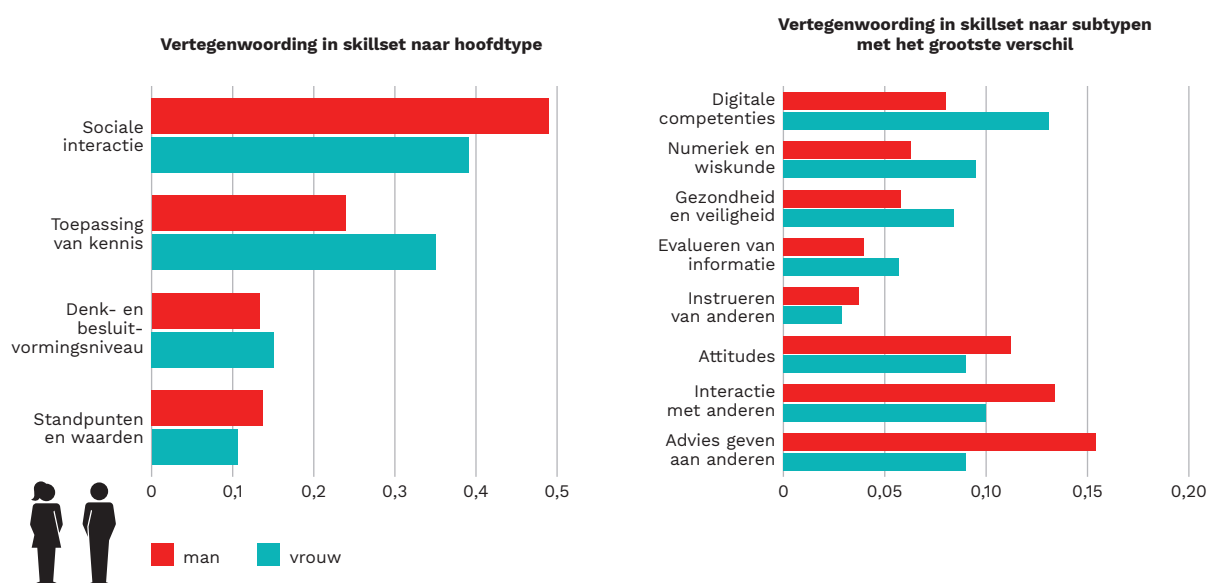
Het is belangrijk te realiseren dat de percentages berekend zijn binnen een specifieke subgroep. Een hoger percentage in een bepaalde subgroep betekent daardoor niet noodzakelijkerwijs dat het type vaardigheid in die groep vaker voorkomt dan in een andere groep. Het betekent wel dat het type vaardigheid een groter onderdeel uitmaakt van de totale skillsset in die groep dan in de andere groep.

5.1 Vaardigheden naar achtergrondkenmerken

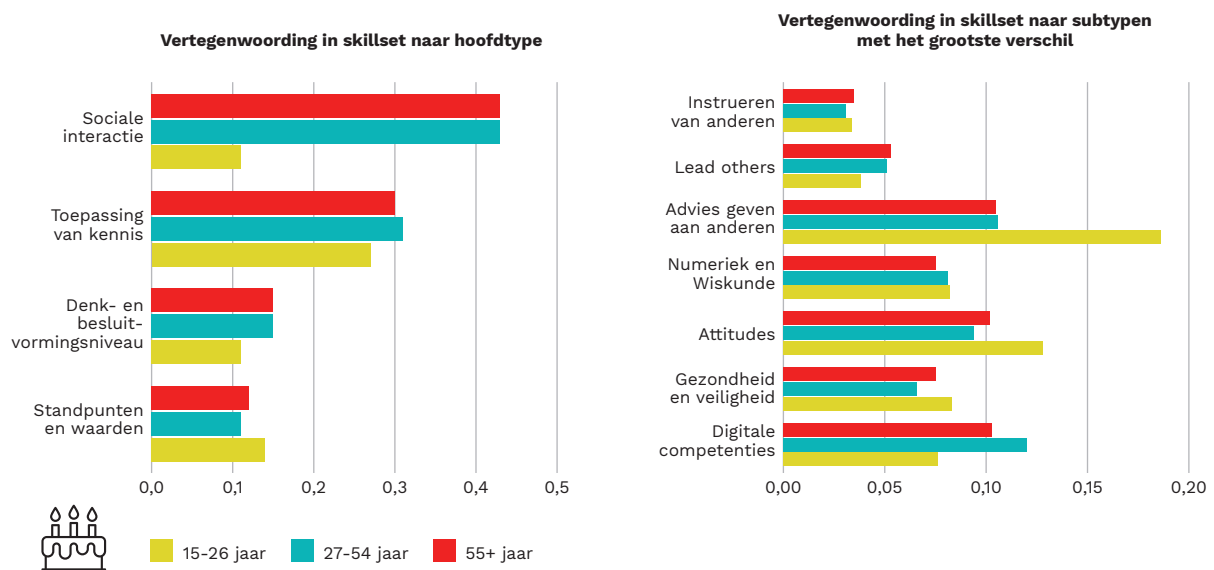
5.1.1 Vrouw / Man

Figuur 5.1 vergelijkt de percentages per vaardigheid type voor mannen en vrouwen. We zien dat de percentages tussen de twee geslachten verschillen.

Figuur 5.1 Skill verdeling naar geslacht



Figuur 5.2 Skill verdeling naar leeftijd



Als we kijken naar de hoofdtypen dan zien we dat bij vrouwen het aandeel ‘Sociale interactie’ groter is dan bij mannen. Daartegenover zien we dat het aandeel ‘Toepassing van kennis’ bij vrouwen lager is dan bij mannen. Dit betekent dat vrouwen vaker in beroepen werken waar sociale interactie belangrijk is, mannen werken vaker in beroepen waar ‘Toepassing van kennis’ belangrijk is.

Een level dieper op subtype zien we dat het verschil bij ‘Sociale interactie’ met name wordt veroorzaakt door de vaardigheden ‘Advies geven aan anderen’ en ‘Interactie met anderen’, die een groter deel vormen van de (in het beroep gebruikte) skillset van vrouwen dan van de (in het beroep gebruikte) skillset van mannen. Het verschil bij ‘Toepassing van kennis’ wordt met name veroorzaakt door de daaronder vallende subskills ‘Digitale competenties’ en ‘Numeriek en wiskunde’ die sterker vertegenwoordigd zijn in de skillset van mannen. Het verschil in gemiddeld niveau van inzetbaarheid van vaardigheden tussen mannen en vrouwen is klein.

5.1.2 Leeftijd

Figuur 5.2 vergelijkt de percentages per vaardigheid type voor drie leeftijds-categorieën.

Op hoofdtype valt op dat onder jongeren ‘Attitudes en waarden’ (ook te vertalen als: ‘houding en waarden’) nog relatief belangrijk is ten opzichte van de andere skillstypen. Voorbeelden van vaardigheden in dit hoofdtype zijn: enthousiasme laten zien, je best doen, onafhankelijk werken. Bij de ouderen nemen de andere hoofdtypen aan belang toe. ‘Denk- en besluitvormingsniveau’ en ‘Toepassing van kennis’ zijn het sterkst vertegenwoordigd onder de groep 27 tot en met 54 jaar. In de leeftijdsgroep 55-plus is ‘Sociale interactie’ belangrijk.

Op subtype zien we het grootste verschil in het geven van advies: dit wordt relatief meer gedaan in de jongere leeftijdsgroepen. We merken op dat ESCO

geen niveau toekent aan vaardigheden. Het geven van advies kan, zoals weergegeven in figuur 4.3, verschillende niveaus omvatten.

Het onderwijzen en leiden van anderen wordt juist relatief vaak gedaan door ouderen. We zien dat sociale skills over leeftijd verschuiven van het geven van advies naar het geven van leiding en instructie.

Het gemiddelde niveau van inzetbaarheid van vaardigheden over de leeftijds-categorieën verschilt. De vaardigheden van de twee oudste leeftijdsgroepen zijn gemiddeld breder inzetbaar (level 1,55) dan die in de categorie 15 t/m 26 (level 1,42).

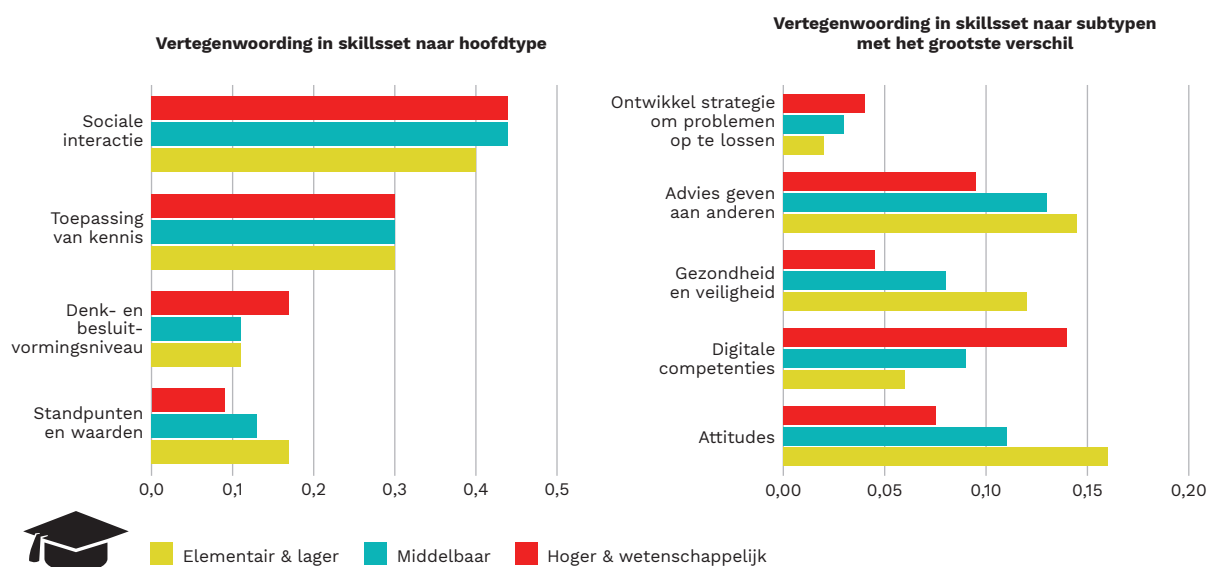
5.1.3 Opleiding

Figuur 5.3 vergelijkt de percentages per vaardigheidstype voor drie opleidings-niveaus: 'Elementair en Lager', 'Middelbaar' en 'Hoger & Wetenschappelijk'

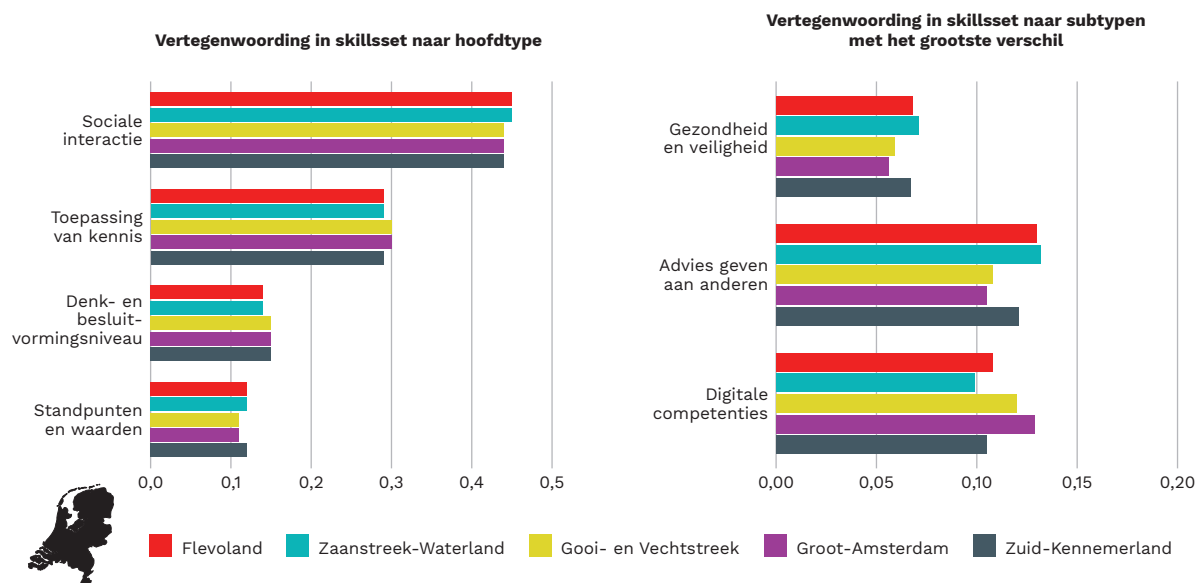
Op hoofdtype vinden we dat bij een lager opleidingsniveau het vaardigheidstype 'Attitudes en waarden' relatief belangrijk is. We observeerden hetzelfde al voor jongeren. We zien dat 'Denk- en besluitvormingsniveau' relatief belangrijk is onder hoger en wetenschappelijk opgeleiden. 'Toepassing van kennis' is voor ieder opleidingsniveau even belangrijk.

Op subtype zien we dat 'Ontwikkel strategie om problemen op te lossen' en 'Digitale competenties' sterker vertegenwoordigd zijn onder hoger en wetenschappelijk opgeleiden. 'Advies geven aan anderen', 'Gezondheid en veiligheid' en 'Attitudes' zijn sterker vertegenwoordigd onder lager opgeleiden. We zien dat het belang van de subtypen voor de middelbaar opgeleiden steeds tussen het lagere en hogere opleidingsniveau in ligt. Dit geldt ook voor de niet weergegeven subtypen. Middelbaar opgeleiden hebben de meest gebalanceerde skillsset waarin de verschillende skilltypen meer gelijk vertegenwoordigd zijn.

Figuur 5.3 Skillsverdeling naar opleidingsniveau



Figuur 5.4 Skillsverdeling naar regio



Het gemiddelde level van inzetbaarheid van vaardigheden is hoger naarmate het opleidingsniveau hoger is. De uitgeoefende skills voor lager en middelbaar opgeleiden zijn gemiddeld meer beroepsspecifiek dan voor hoger en wetenschappelijk opgeleiden.

5.1.4 Regio

Figuur 5.4 vergelijkt de percentages per vaardigheidstype voor de vijf MRA regio's. De verschillen tussen de regio's zijn klein. De verschillen die we zien zijn te verwachten op basis van de bevolkingsopbouw van de verschillende regio's (zie hoofdstuk 1). Zo is op hoofdtype 'Denk- en besluitvormingsniveau' minder belangrijk in de relatief lager opgeleide regio's Zaanstreek-Waterland en Flevoland. Voor 'Sociale interactie' en 'Attitudes en waarden' geldt het omgekeerde. Op subtype valt op dat 'Digitale competenties' het belangrijkste zijn in Groot-Amsterdam en daarna in Gooi- en Vechtstreek. In Zaanstreek-Waterland en Flevoland zijn 'Gezondheid en veiligheid' en 'Advies geven aan anderen' iets belangrijker dan in de andere regio's.

Het gemiddelde niveau van inzetbaarheid is, naar verwachting op basis van de vorige paragraaf, het hoogst voor de hoogst opgeleide regio's Groot-Amsterdam en Gooi- en Vechtstreek.

5.1.5 Sector

Voor het vergelijken van vaardigheden per sector gebruiken we tabel 4.2. Deze tabel geeft horizontaal de 21 sectoren die we in de monitor onderscheiden weer. De tabel geeft verticaal eerste de vier vaardigheidshoofdtypen en daarna alle 30 vaardigheidssubtypen weer. De getallen in de tabel geven per sector het percentage dat een bepaald vaardigheidstype uitmaakt van de gehele skillsset in de sector weer. Hoe groter dit percentage, hoe donkerder de kleur van de cel. Een vergelijkbaar kleurenpatroon van sectoren komt zo overeen met een vergelijkbare verdeling van de skillsset in die sectoren.

Opmerking: we benadrukken nogmaals dat ESCO op dit moment niet de mogelijkheid biedt om niveaus aan vaardigheden toe te kennen. Als we concluderen dat een vaardighedenpatroon over twee sectoren gelijk is, neemt dat verschillen in moeilijkheidsgraad tussen de vaardigheden in deze sectoren niet mee.

In tabel 4.2 zien we op hoofdtype dat in alle sectoren ‘Sociale interactie’ en ‘Toepassing van kennis’ ongeveer twee keer vaker voorkomen dan ‘Denk- en besluitvormingsniveau’ en ‘Attitudes en waarden’. Daarbij geldt voor het grootste deel van de sectoren dat ‘Sociale interactie’ vaker voorkomt dan ‘Toepassing van kennis’. Dit is het meest uitgesproken in de groot- en detailhandel en in de gezondheidszorg. Het omgekeerde geldt echter voor de sectoren ‘Industrie’, ‘Elektriciteit en Aardgas’, ‘Afval(water)beheer’, ‘Bouwnijverheid’ en ‘Informatie en Communicatie’. In deze sectoren is ‘Toepassing van kennis’ belangrijker dan ‘Sociale interactie’. ‘Denk- en besluitvormingsniveau’ is het belangrijkste in de financiële sector. ‘Attitudes en waarden’ zijn in deze sector relatief minder belangrijk. Na de financiële sector is ‘Denk- en besluitvormingsniveau’ het belangrijkste in de sector ‘Vervoer en opslag’. Deze sector heeft een opvallend laag percentage ‘Sociale interactie’ wat maakt dat de andere skillstypen relatief belangrijker worden.

Wanneer we kijken naar verschillen in patronen op subtype zien we dat sommige subtypen in iedere sector even veel (of weinig) voorkomen. Dit is het geval voor bijvoorbeeld ‘Accepteren van constructieve kritiek’ of voor ‘Werken in teams’. Voor andere subtypen zien we wel verschillen tussen de sectoren. We lichten hieronder een aantal verschillen uit.

De vaardigheid ‘Digitale competenties’ is twee keer zo belangrijk in de sector ‘informatie en communicatie’ als in de andere sectoren. Deze vaardigheid is relatief het minst belangrijk in de sectoren ‘Logies-, maaltijd- en drankverstrekking’ en in de sector ‘Gezondheidszorg’. De vaardigheid ‘Advies geven aan anderen’ is met name groot in de sector ‘Groot- en detailhandel’. De eerstvolgende sector waarvoor deze vaardigheid belangrijk is, is de sector ‘Gezondheidszorg’. Deze sector valt ook op door een grote vertegenwoordiging van ‘Waarden’ en ‘Werkomgeving’. De sector ‘Onderwijs’ heeft een typerend vaardighedenpatroon door een grote vertegenwoordiging van de vaardigheden ‘Instrueren van anderen’ en ‘Gebruik van leerstrategieën’.

In hoofdstuk 1 van deze monitor maakten we onderscheid tussen krimp- en groeisectoren op basis van vacatures en werkloosheid. Tabel 4.2 maakt het mogelijk het vaardighedenpatroon van krimpende sectoren met dat van groeisectoren te vergelijken. De twee sectoren waarvan we in hoofdstuk 1 hebben geconcludeerd dat het aantal WW-uitkeringen het sterkst is toegenomen en de verhouding banen, WW-uitkeringen en vacatures in 2017 K4 het minst gunstig is, zijn donker gekleurd in tabel 4.2. Dit zijn de sectoren ‘Financiële instellingen’ en ‘Winning van Delfstoffen’. Wanneer we de vaardigheidsverhouding van de financiële sector vergelijken met de andere sectoren, zien we dat deze lijkt op ‘Advisering en Onderzoek’ en op de sector ‘Openbaar bestuur en overheid’. De skillsverhouding lijkt enigszins op de vaardigheidsverhouding in de sector ‘Onderwijs’, maar de vaardigheden ‘Instrueren van anderen’ en ‘Gebruik van leerstrategieën’ ontbreken.

Daartegenover staat dat ‘Evalueren van informatie’ en ‘Numeriek en wiskunde’ in de financiële sector sterker vertegenwoordigd zijn dan in het onderwijs. De andere sector met een stijgend aantal WW-uitkeringen, ‘Winning van Delfstoffen’, heeft een vergelijkbare verhouding in vaardigheden met ‘Industrie’, ‘Afval(water) beheer’ en ‘Bouwnijverheid’. In deze alternatieve sectoren is ‘Gezondheid en veiligheid’ iets belangrijker en ‘Digitale competenties’ minder belangrijk.

Om maatregelen af te stemmen op verschillen in vaardigheden per bevolkingsgroep of sector kan het handig zijn deze vaardigheden op een lager detailniveau dan subtype te beschrijven. Concrete vaardigheden onder ieder subtype zijn beschreven op <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill> en kunnen makkelijk worden gevonden door op subtype te zoeken in de linker bovenhoek.

5.2 Vaardigheden op de arbeidsmarkt

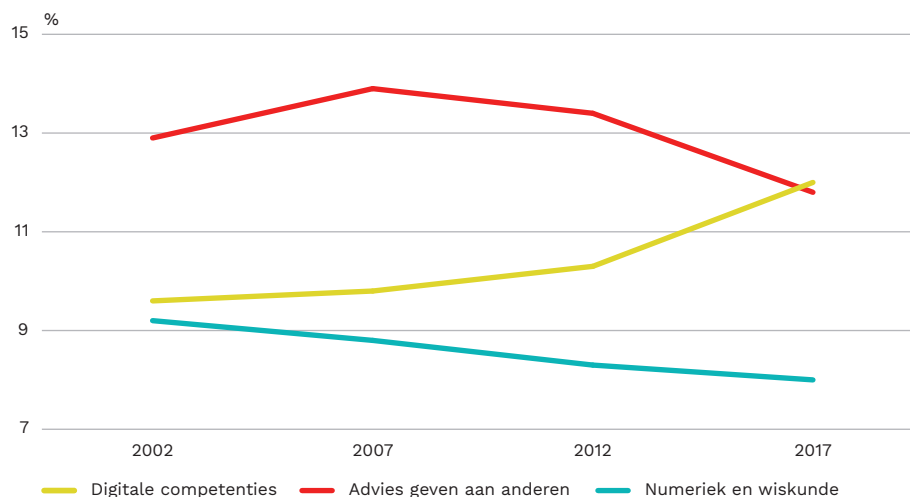
In deze paragraaf gaan we in op het succes van de verschillende vaardigheden op de arbeidsmarkt. We doen dit door te kijken naar toe- of afname van skills onder de werkende bevolking, naar de vaardigheden die worden gevraagd in online vacatures en naar beloning in de vorm van salaris.

Samenvattend zien we dat ‘Digitale competenties’ de sterkst toenemende vaardigheid is onder de werkende bevolking. Deze vaardigheid is ook oververtegenwoordigd in vacatures als we de vertegenwoordiging in vacatures vergelijken met de vertegenwoordiging onder banen. Deze digitale vaardigheden worden echter niet het beste beloond. De skills die het best beloond worden zijn op hoofdniveau ‘Denk- en besluitvormingsniveau’ en op subniveau de relatief weinig voorkomende skills die onder dit hoofdtype en het hoofdtype ‘Sociale interactie’ vallen. Over tijd zien we dat de beloning voor ‘Sociale interactie’ en ‘Toepassing van kennis’ dichterbij komt van de beloning voor ‘Denk- en besluitvormingsniveau’.

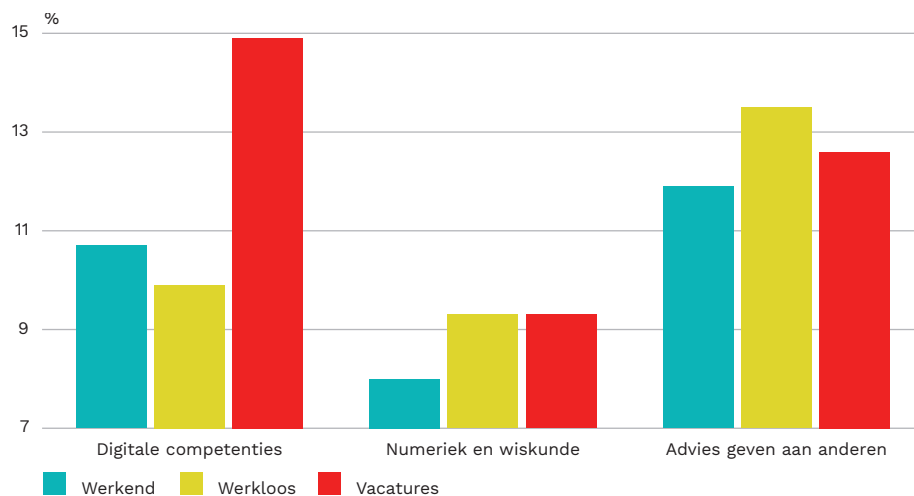
5.2.1 Veranderende vaardigheden onder de betaald werkende bevolking

Figuur 5.5 geeft de subskills weer waarvan de aanwezigheid onder de werkende bevolking de grootste fluctuatie heeft vertoond tussen 2002 en 2017. Alleen

Figuur 5.5 Aanwezigheid in MRA populatie van subskills met grootste fluctuatie



Figuur 5.6 Skill verdeling onder werkenden, werklozen en vacatures - 2017



de subskills waarbij het verschil tussen het laagste en het hoogste jaar meer dan 1% bedraagt, zijn weergegeven. De verhoudingen voor de meeste subskills zijn over tijd gelijk gebleven. De grootste fluctuatie heeft zich voorgedaan voor 'Digitale competenties', 'Advies geven aan anderen' en 'Numeriek en wiskunde'. De aanwezigheid van 'Digitale competenties' in de skillsset is gestegen, de aanwezigheid van 'Numeriek en wiskunde' is gedaald en de aanwezigheid van 'Advies geven aan anderen' is tot 2007 gestegen en daarna gedaald.

Figuur 5.6 geeft nogmaals het relatieve aandeel van dezelfde subskills onder de werkende bevolking in 2017 weer (laatste punt in figuur 5.5). Daarnaast geeft de figuur het relatieve aandeel onder werklozen en onder online vacatures aan. De weergegeven skills in figuur 5.6 zijn ook de drie subskills waarvoor het verschil tussen werkend en werkloos of het verschil tussen werkend en vacatures het grootst is. Voor de andere subskills geven we daarom de verhouding tussen werkenden, werklozen en vacatures niet weer.

We zien dat de onder betaald werkenden toenemende skill 'Digitale competenties' relatief weinig voorkomt onder werklozen. We zien dat de onder betaald werkenden afnemende skills 'Numeriek en wiskunde' en 'Advies geven aan anderen' relatief vaak voorkomen onder werklozen.

Als we kijken naar online vacatures zien we dat de skill 'Digitale competenties' in verhouding vaker gevraagd wordt dan dat deze voorkomt onder werklozen. De skill 'Numeriek en wiskunde' wordt in verhouding even vaak gevraagd als dat de vaardigheid voorkomt onder werklozen. Mogelijk leidt het invullen van vacatures tot een stijging van de vaardigheid onder de betaald werkende bevolking (figuur 5.5). Ook kan het zo zijn dat de skills 'Numeriek en wiskunde' van de werkloze beroepsbevolking niet aansluiten bij de gevraagde skills 'Numeriek en wiskunde' in online vacatures. Voor de subskill 'Advies geven aan anderen' zien we dat het aandeel in vacatures kleiner is dan het aandeel in de werkloze beroepsbevolking. De afname van deze vaardigheid onder de betaald werkende beroepsbevolking in combinatie met een lage vraag en hoge werkloosheid kan worden verklaard door het feit dat in de tijd van digitalisering het geven van

Tabel 5.1

Hoofdskill	Beloning t.o.v. gemiddelde andere skill	Beloning t.o.v. 'Attitudes en waarden'
Denk- en besluitvormingsniveau	+0,31	+0,81
Sociale interactie	+0,15	+0,6
Toepassing van kennis	+0,016	+0,56
Attitudes en waarden	-0,6	-

advies minder belangrijk wordt. We merken op dat deze vaardigheid vooral voorkomt in de groot- en detailhandel (tabel 4.2). Persoonlijk advies in deze sector wordt bijvoorbeeld vervangen door online advies.

5.2.2 Beloning van vaardigheden

Opmerking vooraf: Om verwarring te voorkomen door een nog niet gevalideerde Nederlandse vertaling van de vaardigheden, zijn de oorspronkelijke ESCO omschrijvingen van vaardigheden in deze sectie in het Engels blijven staan. Tot slot kijken we naar het verband tussen vaardigheden die personen in een beroep uitoefenen en hun salaris. We doen dit om een beter begrip te krijgen van de verschillende typen vaardigheden en omdat verandering in beloning een mogelijke voorspeller is van de toekomstige relevantie van een vaardigheid.

Methode

Bij het nagaan van het effect van een veranderende verhouding in de skillsset op het loon nemen we het volgende (lineaire) verband aan: als het belang van een skill in de skillsset met 1% toeneemt, neemt het (logaritme van) het loon toe of af met "coëfficiënt". Door het gebruik van het logaritme houden we rekening met het feit dat veranderingen onder hoge lonen in absolute aantallen groter zijn dan veranderingen in lage lonen. We houden er ook rekening mee dat de achtergrondkenmerken waar we eerder naar hebben gekeken, zoals geslacht, leeftijd en opleidingsniveau invloed hebben op het loon. Door ze op te nemen in het model weten we dat het effect van een bepaalde vaardigheid niet wordt veroorzaakt door een verband tussen de vaardigheid en een van de achtergrondkenmerken die van invloed is op het loon.

We merken op dat het voor elk persoon het opgetelde belang van alle vaardigheden gelijk is aan 1. Dit heeft tot gevolg dat we kijken naar het effect van een veranderende verhouding van skills in de vaardigheden-set, maar niet naar het effect van een veranderend aantal skills. We nemen aan dat vaardigheden positief zijn, en dat in absolute aantallen meer vaardigheden altijd beter zijn. We nemen aan dat een persoon beperkt is in het aantal skills dat hij/zij tot uiting kan brengen in beroep en zijn geïnteresseerd in welke vaardigheden dit het beste kunnen zijn.

Daarnaast leent de ESCO taxonomie zich op dit moment beter tot het vergelijken van verhoudingen tussen vaardigheden dan tot het vergelijken van absolute aantallen. Dit komt doordat beroepen op een verschillend detailniveau zijn beschreven, waardoor absolute aantallen skills niet tussen beroepen vergelijkbaar zijn.

Tabel 5.2

Hoofdskill	Subskill	Aanwezigheid in bevolking	Verband (coefficient OLS)
Sociale interactie	negotiate compromise	1,1%	+3,444
	motivate others	0,3%	+3,075
	address an audience	0,4%	+1,508
	lead others	4,8%	+0,775
	demonstrate intercultural competence	0,8%	+1,637
	accept constructive criticism	0,2%	+0,742
Denk- en besluitvormingsniveau	process qualitative information	1,0%	+1,753
	develop strategy to solve problems	3,4%	+1,509
Toepassing van kennis	report facts	5,1%	+0,751

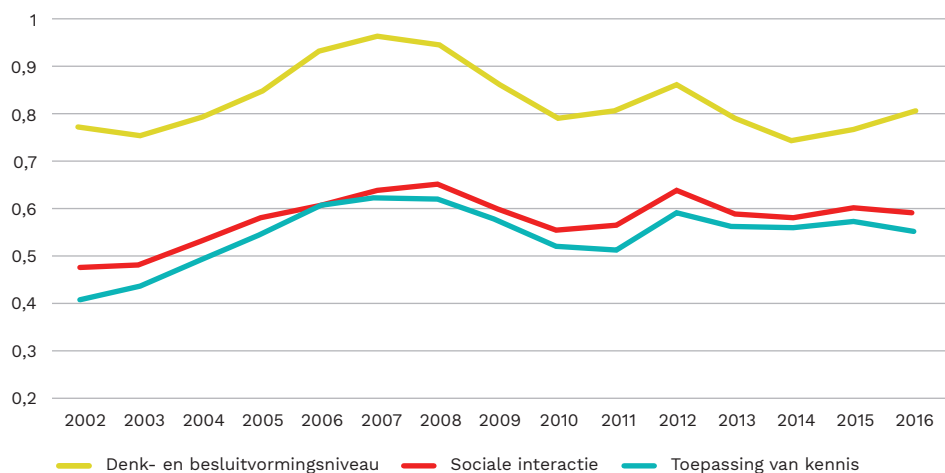
Bij de gebruikte methode moet een verband tussen skills en loon worden geïnterpreteerd ten opzichte van andere skills. Als bijvoorbeeld het verband tussen sociale interactie en het loon positief is, betekent dat dat het verband tussen loon en een andere skill negatief is. Het is in dat geval gunstig voor het salaris om relatief meer van de sociale skill te hebben en minder van de skill met het negatieve verband. Het is niet mogelijk voor alle skills een positief verband te vinden omdat dat zou betekenen dat het opgetelde belang van alle skills samen voor een persoon meer is dan 1.

Resultaat

We kijken eerst naar het effect van vaardigheden op loon naar hoofdtype. We voegen één voor één de hoofdskills toe aan het model en meten daarbij wat het effect is van het hebben van meer van deze skill ten opzichte van een gemiddelde andere skill (tabel 5.1 kolom 2). We vinden het grootste positieve effect voor 'Denk- en besluitvormingsniveau' (0,3), vervolgens voor 'Sociale interactie' (0,15), gevolgd door 'Toepassing van kennis' (0,05). Een waarde 0.3 betekent dat het bruto maandloon gemiddeld 30% hoger is als de skillsset 1% meer Denk- en besluitvormingsniveau skills bevat ten opzichte van een gemiddelde andere skill. We zien een negatief effect voor 'Attitudes en waarden'. Dit betekent niet dat het hebben van meer vaardigheden 'Attitudes en waarden' een negatief effect heeft op loon. Het betekent wel dat wanneer vaardigheden 'Attitudes en waarden' een groter deel uitmaken van de skillsset, het loon gemiddeld lager is.

Tabel 5.1 kolom 3 geeft de resultaten voor het model weer, waarbij we de drie positief belonende hoofdskills toevoegen. We vergelijken dan de waarde van een procent meer van de hoofdskill in plaats van een procent van de skill 'Attitudes and Values'. We zien wederom dat de afname van het belang van 'Attitudes and Values' het best gepaard kan gaan met een toename van het belang van de skill 'Denk- en besluitvormingsniveau', gevolgd door 'Sociale interactie' en tot slot 'Toepassing van kennis'.

Figuur 5.7 Verloop beloning hoofdskills



Tabel 5.2 toont de subskills met het grootste positieve verband ten opzichte van de subskills ‘Attitudes’ en ‘Values’. We zien dat de eerste 8 hiervan vallen onder ‘Denk- en besluitvormingsniveau’ of ‘Sociale interactie’. ‘Negotiate compromise’ en ‘Motivate others’ hebben de grootste positieve invloed op het loon. Beide komen niet veel voor. In tabel 5.3 (blz 52) zien we dat ‘Negotiate compromise’ het meest voorkomt in de financiële sector en ‘Motivate others’ in het onderwijs.

Als laatste kijken we naar de verandering van beloning van vaardigheden over tijd op het niveau van hoofdskill. We doen dit door de hierboven beschreven methode toe te passen op datasets uit verschillende jaren. Het resultaat is te zien in figuur 5.7. We zien de beloning van ‘Sociale interactie’ en ‘Toepassing van kennis’ van 2002 tot 2017 dicht bij de beloning van ‘Denk- en besluitvormingsniveau’ komt te liggen. Mogelijk heeft dit te maken met het vervangen van mensen door machines, dat vervangen is waarschijnlijk gemakkelijker voor de vaardigheden die vallen onder ‘Denk- en besluitvormingsniveau’ dan voor de vaardigheden die vallen onder de andere hoofdskills. We merken op dat het verband voor ‘Attitudes en waarden’ een tegenovergesteld patroon vertoont. Het belang van deze hoofdskill daalde van 2002 tot 2008 om vervolgens weer te stijgen.

Tabel 5.3

	Landbouw	Delfstoffen	Industrie	Elektriciteit & aardgas	afval(water) beheer	Bouwnijverheid	Groot- en detailhandel	Vervoer en opslag	Logies	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Verhuur onroerend goed	Adviseur, onderzoek	Verhuur roerende goederen	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg	Cultuur en recreatie	Overige dienstverlening	Huishoudens als werkgever	Extra-territoriaal
Hoofdskill (%)																					
Toepassing van kennis attitudes and values	31	36	38	39	38	41	25	34	30	47	34	30	36	32	29	29	22	25	26	17	33
Sociale interactie	13	10	12	8	11	9	12	14	16	8	6	9	8	16	7	9	15	14	14	20	6
Denk- en besluitvormingsniveau	41	36	35	38	34	38	52	32	44	31	41	44	40	39	46	45	49	47	45	50	41
Subskill (%)																					
accept constructive criticism	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
address an audience	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Arabic	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
attitudes	11	9	11	8	10	8	11	12	15	7	5	8	7	14	5	7	10	12	13	15	5
Chinese	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
demonstrate intercultural competence	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	0
develop strategy to solve problems	3	4	3	4	4	3	2	3	1	4	3	3	4	3	6	3	7	3	3	6	4
digital competencies	7	13	12	16	9	11	8	10	3	34	14	9	15	9	11	17	6	8	10	4	15
English	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
evaluate information	6	7	6	6	6	5	4	7	3	5	10	8	7	5	7	3	3	4	4	3	11
give advice to others	12	5	7	7	5	7	24	4	11	5	8	7	8	9	10	8	13	10	10	17	10
health and safety	11	7	10	7	13	13	5	12	15	3	3	6	5	11	6	6	7	8	6	6	2
Hebrew	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
identify opportunities	0	1	1	1	1	0	1	0	2	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
instruct others	2	3	2	2	2	2	2	3	6	2	2	2	2	3	3	8	3	6	4	2	2
interact with others	9	9	9	10	9	9	11	9	13	9	14	15	11	11	14	11	15	13	14	17	13
lead others	7	7	6	7	7	7	3	7	7	4	4	6	5	5	5	7	5	6	4	4	3
make decisions	4	2	2	2	3	2	1	4	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	0	2
manage time	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1
memorise information	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
motivate others	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
negotiate compromise	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	2	1	1	0	0	1	1	0	2
numeracy and mathematics	9	11	11	11	12	14	9	9	10	7	13	11	11	8	8	4	3	7	7	2	13
persuade others	1	1	1	1	0	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1
process qualitative information	1	1	1	1	1	1	0	1	0	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	0	1
report facts	5	7	6	6	6	7	5	5	3	5	5	7	6	5	7	4	5	4	5	5	5
support colleagues	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	0	1
think creatively	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
use body language	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
use learning strategies	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0
use questioning techniques	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
values	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	5	2	2	5	1
work in teams	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	0	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
working environment	3	5	6	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	7	3	3	6	4

6. Samenvatting en conclusies

De arbeidsmarkt in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) is – evenals de gehele Nederlandse arbeidsmarkt – de afgelopen jaren snel en sterk verbeterd. Het aantal werklozen is gedaald en het aantal banen en het aantal vacatures is gestegen. Het aantal banen is zelfs sterker toegenomen dan het aantal werklozen is gedaald. Dit geeft aan dat de arbeidsdeelname is toegenomen: de hoogconjunctuur trekt mensen de arbeidsmarkt op. De toename van de arbeidsdeelname komt door de toename van de bevolking in de MRA en doordat het aantal werkenden in de bevolking stijgt. De bevolking in de MRA groeit met 1-2% per jaar.

Het aantal werkenden in de MRA is tussen 2015 en 2017 met 7% toegenomen. Deze stijging was het grootst onder middelbaar opgeleiden. Het aantal WW-ontvangers is in dezelfde periode met 20% gedaald. De daling van de werkloosheid was het grootst onder middelbaar opgeleiden.

De arbeidsmarkt in de MRA is in de periode van 2015 tot eind 2017 verbeterd. Het aantal (online) vacatures is sterk toegenomen terwijl het aantal WW-uitkeringen is afgenomen. Dit duidt om te beginnen op een daling van de conjuncturele werkloosheid: het tekort aan werk is sterk verminderd. Het wijst er verder op dat de resterende werkloosheid relatief meer frictie- en structurele werkloosheid is: er zijn steeds meer vacatures en de werkzoekende WW-ontvangers beschikken niet direct over de juiste kennis en vaardigheden om dit toenemende aantal vacatures te vervullen. Enige frictiewerkloosheid is ook onvermijdelijk omdat er tijd overheen gaat voordat een vacature is vervuld en een werkzoekende aan de slag gaat in een nieuwe baan.

Ongeveer 60% van de WW-uitstromers vindt werk in loondienst, ongeveer 7% wordt zzp'er, 5% gaat naar een bijstand uitkering, en 12% tot 17% uitstromers komt terecht in de categorie 'Niet in school/Overig zonder inkomen'.

De afname van het aantal WW-uitkeringen was het grootst in de sectoren 'Bouwnijverheid', 'Gezondheids- en welzijnszorg' en 'Productie, distributie en handel in elektriciteit en aardgas'. Er waren echter ook sectoren waar de werkloosheid toenam. Dit was bijvoorbeeld in de sectoren 'Winning van delfstoffen', 'Financiële instellingen' en 'Winning/distributie van water; afval(water) beheer' het geval.

De sterke stijging van het aantal vacatures geeft aan dat deze nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt en de werklozen die weer een baan vinden niet voldoende zijn om alle nieuwe banen te vervullen. De krapte op de arbeidsmarkt in de MRA neemt toe. Dit heeft gunstige gevolgen voor de werkloosheid. De conjuncturele werkloosheid is sterk gedaald. Als gevolg hiervan is een groter deel van de resterende werkloosheid frictie- of structurele werkloosheid.

De krapte op de arbeidsmarkt is het grootst in de sectoren ‘Bouwnijverheid’ en ‘Logies, drank- en maaltijdverstrekking’. Hier zijn veel vacatures en weinig werkzoekenden. Krapte is er ook in de sectoren ‘Openbaar bestuur, overheidsdiensten en sociale verzekeringen’, ‘Landbouw’ en ‘Vervoer en opslag’.

In de sectoren ‘Verhuur van roerende goederen/ Overige zakelijke dienstverlening’ waaronder ook uitzendbureaus vallen, ‘Informatie en Communicatie’ en ‘Verhuur van en handel in onroerend goed’ is meer sprake van frictie- en structurele werkloosheid. De arbeidsmarkt is relatief het slechtst in de sectoren ‘Winning van delfstoffen’, ‘Financiële instellingen’, ‘Cultuur, sport en recreatie’ en ‘Overige dienstverlening’. Hier zijn relatief weinig vacatures en relatief veel werkzoekenden.

Het aantal WW-uitkeringen is het sterkst afgenomen voor het opleidingsniveau ‘Middelbaar’ gevolgd door het opleidingsniveau ‘Lager’. Deze twee opleidingsniveaus kennen ook de grootste procentuele stijging in het aantal online vacatures. Het aantal online vacatures voor wetenschappelijk opgeleiden is gedaald.

Nieuw in dit rapport is de aandacht voor vaardigheden (skills). De monitor is daarom niet alleen een arbeidsmarkt en onderwijsmonitor, maar ook een skills monitor voor de MRA. Voor het eerst zijn de vaardigheden van de werkenden en de werkzoekenden in de MRA in kaart gebracht en vergeleken met de vaardigheden die gevraagd worden in de nieuwe banen en de openstaande vacatures. De aandacht voor vaardigheden vormt een belangrijke aanvulling op de aandacht voor scholing in de monitor. Het is goed om stil te staan bij de verschillen tussen scholing en vaardigheden. Scholing is om te beginnen een investering – in tijd en geld – voor het verkrijgen van kennis en vaardigheden. Echter, vaardigheden omvatten meer dan alleen die verkregen door scholing. Vaardigheden kunnen ook aangeboren zijn of op een andere manier dan door scholing – zoals door ervaring of door socialisatie – zijn verkregen. Vaardigheden vereisen daarom niet altijd een opoffering in tijd of geld, zoals bij scholing. Daarentegen is scholing vaak een wat amorf begrip waarbij onbenoemd blijft welke kennis en vaardigheden precies worden aangeleerd. Vaardigheden geven preciezer aan wat iemand kent en kan. Vaardigheden kunnen verder op verschillende manieren worden geclassificeerd en gemeten. In deze monitor onderscheiden we vier hoofdtypen van vaardigheden:

- Sociale interactie
- Toepassing van kennis
- Denk- en besluitvormingsniveau
- Attitudes en waarden

Deze classificatie is opgesteld door de EU en staat bekend als de European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO). Elk van deze vier hoofdvaardigheden in ESCO bestaan weer uit een aantal deelvaardigheden. In totaal zijn er 30 deelvaardigheden. Een voorbeeld van een deelvaardigheid is ‘anderen overtuigen’ dat valt onder de hoofdvaardigheid ‘sociale interactie’. Een voorbeeld van een vaardigheid onder de subvaardigheid ‘anderen overtuigen’

is 'klanten overtuigen met alternatieven'. Een overzicht van de 30 subtypen naar hoofdtype is te vinden in tabel 4.1.

Uit de skills monitor blijkt dat vrouwen vaker in een baan zitten waarbij 'Sociale interactie' belangrijk is, terwijl mannen vaker in banen zitten waarbij 'Toepassing van kennis' van belang is. Bij 'Sociale interactie' gaat het met name om vaardigheden als 'Advies geven aan anderen' en 'Interactie met anderen'. Bij 'Toepassing van kennis' gaat het vooral om 'Digitale competenties' en 'Numeriek and wiskunde' vaardigheden. Zowel voor vrouwen als voor mannen lijken de kansen op de arbeidsmarkt gunstig. Zowel beroepen waarin sociale vaardigheden van belang zijn en waarin vrouwen vaak een comparatief voordeel hebben als beroepen waarin mannen een comparatief voordeel lijken te hebben zoals beroepen waarin digitale vaardigheden belangrijk zijn, nemen in omvang en belang toe.

Jongere werknemers zitten vaker in banen waarin 'Attitudes en waarden' relatief belangrijk zijn, terwijl oudere werknemers vaker in banen zitten waarin een groter beroep wordt gedaan op 'Denk- en besluitvormingsniveau', 'Toepassing van kennis' en 'Sociale interactie'. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de doorgroei naar hogere functieniveaus naarmate werkenden over meer ervaring beschikken. Ook kunnen vaardigheden als denk- en besluitvormingsniveau en sociale interactie toenemen naarmate men ouder wordt.

Lager opgeleiden hebben vaak banen op lagere functieniveaus waarin 'Attitudes en waarden' relatief belangrijk zijn, terwijl voor hoger en wetenschappelijk opgeleiden vaker in functie zitten waarin 'Denk- en besluitvormingsniveau' een vaardigheid is die relatief belangrijk is. 'Toepassing van kennis' is op ieder opleidingsniveau even belangrijk.

In alle bedrijfstakken komen vaardigheden als 'Sociale interactie' en 'Toepassing van kennis' ongeveer twee keer vaker voor dan 'Denk- en besluitvormingsniveau' en 'Attitudes en waarden'. Zoals aangegeven zijn banen waarin sociale vaardigheden belangrijk zijn veelal banen waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn, terwijl banen waarin toepassing van kennis belangrijk is relatief veel mannen werkzaam zijn. Voor beide type vaardigheden geldt dat naarmate werkenden ouder zijn en over meer ervaring beschikken de kans groter is dat ze in banen waarin dergelijke vaardigheden worden gevraagd werkzaam zijn.

De financiële sector is een krimpsector in de MRA. Als we de skills in de financiële sector vergelijken met andere sectoren dan lijken de skills het meest op die Advisering en Onderzoek' en op de sector 'Openbaar bestuur en overheid'. De skillsverhouding in de financiële sector lijkt enigszins op de skillsverhouding in de sector 'Onderwijs', maar de vaardigheden 'Instrueren van anderen' en 'Gebruik van leerstrategieën' ontbreken. Daartegenover staat dat 'Evalueren van informatie' en 'Numeriek en wiskunde' in de financiële sector sterker vertegenwoordigd zijn dan in het onderwijs. Dit lijkt er op te wijzen als betaald werkenden in de financiële sector op zoek gaan naar werk in een andere sector, hun vaardigheden het best aansluiten bij de vaardigheden die worden gevraagd in de sector advisering en onderzoek en in het openbaar bestuur en de overheid.

De andere krimpsector met een stijgend aantal WW-uitkeringen, 'Winning van delfstoffen', heeft een vergelijkbare verhouding in vaardigheden met 'Industrie', 'Afval(water)beheer' en 'Bouwnijverheid'. In deze alternatieve sectoren is 'Gezondheid en Veiligheid' iets belangrijker en 'Digitale Competenties' minder belangrijk. Een overstap van werkenden van de sector 'Winning van delfstoffen' naar de industrie zou dus relatief eenvoudig – en eventueel met enige aanvullende scholing voor het verkrijgen van de ontbrekende kennis en vaardigheden – mogelijk moeten zijn.

'Digitale competencies' zijn de sterkst toenemende vaardigheid onder de werkende beroepsbevolking. Deze vaardigheid is ook oververtegenwoordigd in vacatures als we de vertegenwoordiging in vacatures vergelijken met de vertegenwoordiging onder banen. Deze vaardigheid wordt echter niet het beste beloond. De skills die het best beloond worden zijn op hoofdniveau 'Denk- en besluitvormingsniveau' en op subniveau de relatief weinig voorkomende skills die onder deze hoofdvaardigheid en onder 'Sociale interactie' vallen. Over tijd zien we dat de beloning voor 'Sociale interactie' en 'Toepassing van kennis' dichterbij komt van de beloning voor 'Denk- en besluitvormingsniveau'.

7. Appendix

Tabel 7.1 Percentages sociaaleconomische toestanden naar regio per kwartaal

	2015				2016				2017			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
MRA												
werkzaam	44	44	44	44	44	44	45	45	45	45	46	45
bijstand	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
(nog niet) school	31	31	31	31	31	31	31	31	31	30	30	30
overige uitkeringen	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
WW	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Zuid-Kennemerland												
werkzaam	43	44	44	44	44	44	45	44	44	45	45	45
bijstand	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
(nog niet) school	29	29	28	29	29	28	28	29	28	28	28	28
overige uitkeringen	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
WW	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Groot-Amsterdam												
werkzaam	44	45	45	45	45	45	46	45	46	46	47	47
bijstand	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
(nog niet) school	32	32	32	32	32	31	31	32	31	31	30	31
overige uitkeringen	18	18	18	18	18	18	18	18	17	17	17	17
WW	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Gooi en Vechtstreek												
werkzaam	42	42	42	42	42	42	43	42	43	43	43	43
bijstand	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
(nog niet) school	30	30	30	30	30	30	29	30	30	29	29	30
overige uitkeringen	25	25	25	25	25	25	25	25	24	24	24	24
WW	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Zaanstreek-Waterland												
werkzaam	44	44	44	44	44	44	44	44	44	45	45	45
bijstand	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
(nog niet) school	29	29	28	29	29	28	28	28	28	28	28	28
overige uitkeringen	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
WW	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Flevoland												
werkzaam	44	44	44	44	43	44	44	44	44	44	45	45
bijstand	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
(nog niet) school	29	29	28	29	34	34	34	34	34	34	33	33
overige uitkeringen	24	24	24	24	18	18	18	18	18	18	18	18
WW	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1

Tabel 7.2 Percentages sociaaleconomische toestanden naar leeftijd per kwartaal

	2015				2016				2017			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
0-14 jaar												
werkzaam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
bijstand	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
school	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
overige uitkeringen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-26 jaar												
werkzaam	33	33	35	33	34	34	36	34	35	35	38	35
bijstand	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
school	62	63	60	63	62	62	59	62	61	61	58	61
overige uitkeringen	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
WW	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
27-34 jaar												
werkzaam	78	78	78	79	78	79	79	79	79	80	80	80
bijstand	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
school	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10	11	11
overige uitkeringen	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
WW	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
35-44 jaar												
werkzaam	78	79	79	79	79	79	79	79	80	80	80	80
bijstand	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
school	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8
overige uitkeringen	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
WW	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45-54 jaar												
werkzaam	78	79	79	79	76	77	77	77	77	78	78	78
bijstand	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
school	9	9	9	9	8	8	8	8	8	7	8	7
overige uitkeringen	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7
WW	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
55+ jaar												
werkzaam	27	28	28	28	28	29	29	29	29	30	30	30
bijstand	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
school	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
overige uitkeringen	63	63	63	63	63	62	62	62	61	61	61	61
WW	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

Tabel 7.3 Percentages sociaaleconomische toestanden naar opleidingsniveau per kwartaal

	2015				2016				2017			
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Elementair												
werkzaam	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
bijstand	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
school	83	83	83	83	83	83	83	83	82	82	83	83
overige uitkeringen	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
WW	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
Lager												
werkzaam	32	33	33	33	32	33	34	34	33	34	34	35
bijstand	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
school	45	45	44	44	45	45	44	44	45	44	44	43
overige uitkeringen	12	13	13	13	13	13	13	14	13	13	14	14
WW	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
Middelbaar												
werkzaam	57	58	60	59	58	59	61	60	60	61	63	62
bijstand	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
school	26	25	23	24	25	24	22	23	24	23	20	22
overige uitkeringen	9	9	9	9	9	10	10	10	10	10	10	10
WW	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2
Hoger												
werkzaam	75	76	76	76	76	76	76	77	76	77	77	78
bijstand	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
school	12	12	11	11	12	12	11	11	12	11	10	10
overige uitkeringen	7	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8
WW	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
Wetenschappelijk												
werkzaam	75	76	76	76	83	84	84	85	84	84	84	85
bijstand	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
school	12	12	11	11	8	7	7	6	7	7	6	5
overige uitkeringen	7	7	7	7	5	6	6	6	6	6	6	6
WW	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2
Onbekend												
werkzaam	45	46	46	46	45	45	45	45	45	45	45	45
bijstand	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
school	9	9	8	9	9	9	8	9	9	9	8	9
overige uitkeringen	45	45	45	45	45	45	45	45	44	44	44	44
WW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

